

RAINER KATHE

**Entwicklung, Stand, Probleme und Möglichkeiten
des ländlichen genossenschaftlichen Bildungswesens
in der Bundesrepublik Deutschland**

1962



Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41555417_0015

**Entwicklung, Stand, Probleme und Möglichkeiten
des ländlichen genossenschaftlichen Bildungswesens
in der Bundesrepublik Deutschland**

INAUGURAL-DISSERTATION

zur Erlangung des

akademischen Grades eines Doktors der Wirtschaftswissenschaft

durch die

Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät

der Westfälischen Wilhelms-Universität

zu Münster

vorgelegt von

RAINER KATHE

aus Lohne/Oldb.

1962



1. Berichterstatter: Prof. Dr. Seraphim

2. Berichterstatter: Prof. Dr. Hoffmann

Dekan: Prof. Dr. Lukes

Tag der mündlichen Prüfung: 15. Februar 1962

Disposition

	Seite
<u>Vorwort</u>	6
<u>I. Theoretischer Teil:</u>	9
Wesen und Träger der ländlichen genossenschaftlichen Bildungsarbeit	9
1. Begriff der genossenschaftlichen Bildung	9
2. Auswirkungen des genossenschaftlichen Grundauftrags auf das ländliche genossenschaftliche Bildungs- und Erziehungswesen	12
a) Auswirkungen des genossenschaftlichen Primärzieles auf die genossenschaftliche Bildungsarbeit	12
aa) Die allgemeine und berufliche Fortbildung der Mitglieder	
bb) Die Erziehung zum Genossenschafter	18
cc) Die persönliche und fachliche Qualifikation der Mitarbeiter	19
b) Auswirkungen metaökonomischer Ziele auf die genossenschaftliche Bildungsarbeit	21
ba) fördernde Ziele	26
bb) hemmende Ziele	27
bc) neutrale Ziele	28
3. Die Träger des ländlichen genossenschaftlichen Bildungswesens	29
a) Die Bildungs- und Erziehungsarbeit auf lokaler Ebene	30
b) Die Bildungs- und Erziehungsarbeit auf regionaler Ebene	33
c) Die Bildungs- und Erziehungsarbeit auf zentraler Ebene	35
<u>II. Geschichtlicher Teil:</u>	37
Die geschichtliche Entwicklung des ländlichen genossenschaftlichen Bildungswesens	
1. Der Aufbruch der ländlichen genossenschaftlichen Bildungsarbeit	37
2. Die Fortentwicklung des ländlichen genossenschaftlichen Bildungswesens	41

a) Die Bildungs- und Erziehungsarbeit des Generalverbandes der deutschen Raiffeisengenossenschaften	41
b) Die Bildungs- und Erziehungsarbeit des Reichsverbandes der deutschen landwirtschaftlichen Genossenschaften	44
3. Sonstige mittelbare Bildungs- und Erziehungsarbeit der ländlichen Genossenschaftsorganisation	48

III. Empirischer Teil: 51

A. Aufbau und Ausprägungen des ländlichen genossenschaftlichen Bildungs- und Erziehungswesens in der Bundesrepublik Deutschland heute	51
1. Die Erziehungstätigkeit der Einzelgenossenschaften	53
a) Die Vorführung von Genossenschaftsfilmen	54
b) Mitfinanzierung der Genossenschaftsschulen	55
c) Sonstige mittelbare Bildungs- und Erziehungsarbeit der Einzelgenossenschaften	56
2. Die Erziehungsarbeit auf der Ebene des genossenschaftlichen Mittelbaus	59
a) Lehrlingskurse	60
aa) Eignungsprüfung und Einschulung	60
aa ₁) Eignungsprüfung	60
aa ₂) Einschulung	60
aa ₃) Schulbesuch	60
bb) Dauer und fachliche Schwerpunkte der Kurse	65
bb ₁) Die Dauer der Kurse	65
bb ₂) Die fachlichen Schwerpunkte	67
cc) Vorbereitung auf die Kaumanns- und Bankgehilfenprüfung	76
b) Die Fortbildung kaufmännischer und technischer Angestellter	77
c) Rendantenkurse	84
d) Kurse für Verwaltungsmitglieder	90
e) Die Arbeitstagungen	93
aa) Die Jungenossenschaftertagungen	94
bb) Informationstagungen	97

3. Die Bildungsarbeit auf der Ebene des genossenschaftlichen Oberbaus	100
a) Unmittelbare Bildungsarbeit im genos- senschaftlichen Oberbau	100
aa) Die Ausbildung der Revisorenanwärter	101
bb) Arbeitstagungen für Leiter größerer Kreditgenossenschaften ("Mayschoßer Gespräche")	105
b) Mittelbare erzieherische Tätigkeit des genossenschaftlichen Oberbaus	109
aa) Die Fernschulung	112
bb) Der Ausschuß für Bildungswesen	115
B. Schwierigkeiten und Grenzen der heutigen ländlichen genossenschaftlichen Bildungsarbeit	117
1. Sachlich bedingte Grenzen	117
a) Die föderalistische Struktur des länd- lichen Genossenschaftswesens	117
b) Aufgabenvielfalt des ländlichen Genossen- schaftswesens	118
c) Die Finanzierung des ländlichen genossen- schaftlichen Bildungs- und Erziehungswesens	119
2. Personell bedingte Schwierigkeiten und Grenzen	126
a) Unterschiedliche Bereitschaft zur Teilnahme	126
b) Der unterschiedliche Bildungsstand der Mitglieder und Mitarbeiter	128
c) Die pädagogische und fachliche Qualifika- tion der Lehrer an Genossenschaftsschulen	133

Schluß:

Entwicklungsmöglichkeiten der heutigen ländlichen genossenschaftlichen Bildungs- und Erziehungsarbeit	137
--	-----

V o r w o r t

Die Bedeutung erzieherischer Tatbestände für die Genossenschaftsbewegung, insbesondere für die Genossenschaftsbewegung auf dem Lande, wird allgemein anerkannt. Gleichwohl fehlt es an einer wissenschaftlichen Durchdringung der damit angeschnittenen Probleme ¹. In der vorliegenden Arbeit wird deshalb der Versuch unternommen, einen Überblick über die Ziele, Möglichkeiten und Grenzen des ländlichen genossenschaftlichen Bildungswesens zu geben.

Zu diesem Zwecke wendet sie sich in ihrem ersten theoretischen Hauptteil den Beziehungen zwischen Genossenschaftsidee und erzieherischer Tätigkeit zu. Dabei soll der konkrete Inhalt zutage treten, den die letztere im genossenschaftlichen Lebensbereich annimmt. Gleichzeitig soll die Frage beantwortet werden, welche Gebilde und Gebilderepräsentanten dort zu einer solchen Tätigkeit berufen sind.

In einem zweiten, geschichtlichen Teil geben wir Kenntnis von der Entwicklung des genossenschaftlichen Bildungs- und Erziehungswesens seit seiner Begründung um die Jahrhundertwende.

Ein dritter, empirischer Teil gilt demgegenüber einer Darstellung der unmittelbaren Ausprägungen, die das ländliche genossenschaftliche Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland angenommen hat. Sie wird die erzieherischen Bemühungen der Lokalgenossenschaften, des genossenschaftlichen Mittel- und des genossenschaftlichen Oberbaus abzuklären haben und die Schwierigkeiten

¹ Diese Feststellung mußte schon Wartner, R., "Das Bildungswesen der Genossenschaften" in: Soziale Beiträge der Gegenwart, Forschungen und Beiträge; Hrsg. Prof. Dr. E. Grünfeld, Halle a. d. S., 1927 treffen; dieser Arbeit ist bis heute keine ähnliche Untersuchung gefolgt.

rigkeiten und Grenzen aufzeigen müssen, die sich diesen Bemühungen hier und heute entgegenstellen. Eine abschließende Betrachtung vermag dann die Entwicklungschancen zu prüfen, die dem ländlichen genossenschaftlichen Bildungswesen weiterhin offenstehen, sei es, weil gewisse Möglichkeiten dem vorliegenden Material nach nicht immer ganz genutzt worden sind, sei es auf Grund eines rapiden Wandels der äußeren Gegebenheiten, wie er etwa mit den wirtschaftlichen Integrationsbestrebungen im europäischen Raum Hand in Hand gehen muß.

Unsere Analyse stützt sich dabei weitgehend auf die Ergebnisse eigener Befragungen ¹ sowie von Besuchen bei verschiedenen Genossenschaftsschulen und -verbänden ².

¹ Im Dezember 1958 bzw. Januar 1959 und im Mai 1960 wurden an alle Genossenschaftsverbände Fragebogen versandt.

Die Fragen umfaßten die gesamte Bildungs- und Erziehungsarbeit in den einzelnen Genossenschaftsverbänden. Soweit Unterlagen vorhanden waren, erteilten alle Verbände Auskunft. Es zeigte sich jedoch, daß eine exakte Bestandsaufnahme nicht immer möglich war. So waren die Teilnehmerzahlen der einzelnen Kurse nicht überall zu bekommen. Über die Kosten, die die Schulen verursachen, waren keine genauen Angaben zu erhalten, weil die Lehrer auch in anderen Funktionsbereichen in der Verbandsspitze tätig sind und somit ihre Gehälter nicht nur ihre Lehrtätigkeit widerspiegeln.

² Es wurden folgende Genossenschaftsschulen besucht:

- Kassel (Verband Kurhessen: 2.4.58)
- Rastede (Verband Weser-Ems: 8.4.58)
- Stuttgart-Hohenheim (Verband Württemberg: 28.7.58)
- Karlsruhe (Verband Baden: 29.7.58)
- Koblenz (Verband Mittelrhein: 31.7.58)
- Isernhagen (Verband Hannover-Braunschweig: 12.8.58)
- Münster (Verband Westfalen: verschiedene Besuche 1958/59)

Es ergab sich dabei die Gelegenheit, in verschiedenen Schulen zu hospitieren.

Als Verband ohne Genossenschaftsschule wurde Rheinland besucht.

Fremdes Material konnte nur in ganz beschränktem Umfange herangezogen werden, da genossenschaftliche Bildungs- und Erziehungsfragen in den laufenden Veröffentlichungen nur sehr kursorisch behandelt werden ¹.

¹ Vgl. Zeitschrift für das gesamte Genossenschaftswesen, Jahrbücher des Deutschen Raiffeisenverbandes, Mitteilungsblätter der Genossenschaftsverbände.

I. Theoretischer Teil:

Wesen und Träger der ländlichen genossenschaftlichen Bildungsarbeit

Die Frage nach dem Wesen und den Trägern der genossenschaftlichen Bildungsarbeit auf dem Lande stellt uns als erstes vor die Aufgabe einer brauchbaren Begriffsbestimmung. Erst auf deren Grundlage vermag man die Beziehungen zwischen Genossenschaftsidee und Erziehungstätigkeit herauszustellen, aus deren Beschaffenheit sich wiederum die berufenen Träger dieser Tätigkeit ableiten lassen müssen.

1. Begriff der genossenschaftlichen Bildung

Es kann selbstverständlich nicht die Aufgabe dieser Arbeit sein, einen Bildungsbegriff zu entwickeln, der alle heute notwendigen Fragen und Probleme umfaßt. Wir müssen uns daher darauf beschränken, eine erste umrißhafte Bestimmung des Begriffes der genossenschaftlichen Bildung zu geben.

Wenn wir in Anschluß an M.Müller unter Bildung den planvollen Versuch einer Vervollkommnung individuellen Wissens ("materiale Bildung"), individuellen Urteilvermögens ("formale Bildung") und individueller Handlungsformen ("ethisch-sittliche Bildung") verstehen, so müssen wir in unserem Zusammenhang drei Fragen zu klären versuchen:

Was heißt innerhalb der genossenschaftlichen Bildungsarbeit

1. "materiale Bildung"?
2. "formale Bildung"?
3. "ethisch-sittliche Bildung"?

¹ Vgl. Müller, M. "Bildungswesen" in: Staatslexikon, 6. Aufl., Bd II, Freiburg 1958, Sp 25 f

Eine jede Genossenschaft stellt einen Zusammenschluß wirtschaftlich schwacher Existenzen zur gemeinsamen Existenzsicherung und -förderung dar, der sich in der Regel eines gemeinschaftlichen Wirtschaftsbetriebes bedient ¹.

Versucht man über die Gesamtheit der sich aus einem solchen Zusammenschluß ergebenden materialen Bildungsaufgaben einen näheren Überblick zu gewinnen, so ist folgendes zu sagen:

Ziel einer genossenschaftlichen Bildung muß der Erwerb oder die Vertiefung der spezifischen Kenntnisse sein, die den Genossenschaftsorganen und -mitgliedern der einzelnen Genossenschaftsparten vonnöten sind, damit die Genossenschaftsorgane und ihre Mitglieder die Ziele und Zwecke ihres Zusammenschlusses erreichen können. Erforderlich sind also etwa bank- oder milchwirtschaftliche Kenntnisse. Darüber hinaus müssen die Mitglieder der Genossenschaften aber auch bestimmte Einsichten in die Strukturen, Gesetzmäßigkeiten und Entwicklungstendenzen der Gesamtwirtschaft haben.

Bildung ist aber nicht nur ein Erwerb von Wissen, sondern auch eine Vermittlung von Qualifikationen, deren eine Genossenschaft ganz allgemein bedarf. Die Mitglieder einer Genossenschaft müssen im Sinne der "formalen Bildung" auch ein bestimmtes Urteilsvermögen, ein bestimmtes rechenhaftes Verhalten zeigen.

¹ Vgl. Seraphim, H.J.: "Wie muß eine wirklichkeitsnahe Theorie das Wesen der Genossenschaft erfassen?" (I) in ZgGenW, Bd.8, Göttingen 1958, S.59
Draheim, G.: "Die Genossenschaft als Unternehmungstyp", Göttingen 1955, S. 16 ff
Ohm, H.: "Die Genossenschaft - eine Unternehmung?" in ZgGenW, Bd.4, Göttingen 1954, S.235 f
Robotka, F.: "Eine Theorie des Genossenschaftswesens" in ZgGenW, Bd.5, Göttingen 1955, S.173
Henzler, R.: "Die Genossenschaft eine fördernde Betriebswirtschaft", Essen 1957, S.26

Darüber hinaus soll die genossenschaftliche Bildung auch ein bestimmtes ethisch-sittliches Verhalten vermitteln. Ein gesundes und erfolgreiches Leben einer Genossenschaft verlangt gerade unter den heutigen Bedingungen der industriellen Gesellschaft und ihren Entwicklungstendenzen Treue und Verlässlichkeit und einen bestimmten Gemeinschaftssinn.

Das Ziel der genossenschaftlichen Bildung läßt sich daher, ebenso wie das Ziel einer jeden anderen Bildung, dadurch definieren, daß sie Einsichten in bestimmte Sachverhalte und Zusammenhänge und die diesen Einsichten gemäße Haltung zu vermitteln versucht.

Im folgenden sollen die Auswirkungen des genossenschaftlichen Grundauftrags auf das ländliche genossenschaftliche Bildungs- und Erziehungswesen behandelt werden. Die besondere Problematik ergibt sich dabei aus dem Vorhandensein ökonomischer und metaökonomischer Zielsetzungen.

2. Auswirkungen des genossenschaftlichen Grund- auftrags auf das ländliche genossenschaftliche Bildungs- und Erziehungswesen

In welchem Maße das genossenschaftliche Bildungs- und Erziehungswesen von der Struktur der jeweiligen Genossenschaften, insbesondere von deren konkreten ökonomischen und außerökonomischen Zielen her geprägt wird, soll im folgenden dargelegt werden.

a) Auswirkungen des genossenschaftlichen Primär- zieles auf die genossenschaftliche Bildungsarbeit

Die Genossenschaft kann ihrer wirtschaftlichen Zielsetzung nur dann nachkommen, wenn sowohl ihre Träger, die Genossenschaftsmitglieder, als auch die Mitarbeiter der Genossenschaft bestimmte qualitative Voraussetzungen erfüllen. Hieraus müssen sich zwangsläufig Auswirkungen auf das genossenschaftliche Bildungs- und Erziehungswesen ergeben, das diese Voraussetzungen immer dann zu schaffen hat, wenn sie nicht bereits von vornherein gegeben sind.

Bei diesen Voraussetzungen handelt es sich um

- aa) einen gewissen allgemeinen wie beruflichen Bildungsstand der Mitglieder;
- bb) ein bestimmtes wirtschaftliches Verhalten der Mitglieder;
- cc) bestimmte persönliche und fachliche Qualifikationen der Mitarbeiter.

Diesen Voraussetzungen wenden wir uns nunmehr im einzelnen zu.

aa) Die allgemeine und berufliche Fortbildung der Mitglieder

Ein ausreichender Bildungsstand der Landbevölkerung hat für den genossenschaftlichen Bereich

eine doppelte Bedeutung:

1. Eine solche Bildung schafft die Voraussetzungen dafür, daß die Haltung, alles Bestehende als richtig und unveränderlich hinzunehmen, wie sie dem konservativen Wesen des bäuerlichen Menschen besonders naheliegt, durch eine kritischere Betrachtungsweise ersetzt wird. Im Lichte dieser kritischen Betrachtungsweise muß sich der ländliche Wirtschaftler seiner ökonomischen Schwächeposition bewußt werden und gleichzeitig erkennen, daß diese nicht schicksalhaft vorgegeben ist, sondern - und zwar nicht zuletzt auf dem Weg über das Genossenschaftswesen - gemildert oder gar beseitigt werden kann.

Andererseits muß der ländliche Wirtschaftler in der Lage sein, die kritischere Betrachtungsweise richtig einzuschätzen. Es geht also auch darum, jenen falschen Ökonomismus auszuräumen, der sich ausschließlich an unmittelbar greifbaren wirtschaftlichen Vorteilen orientiert, ohne deren langfristige Konsequenzen zu berücksichtigen, die durchaus negativer Natur sein können. Beispielen dieser Haltung begegnet man überall dort, wo um kurzfristiger Vorteile willen gegen das Postulat der Genossenschaftstreue verstoßen, dh. die Position der Genossenschaft geschwächt wird, deren Existenz häufig erst die Voraussetzung für die Preis- und andere Zugeständnisse genossenschaftsfremder Kreise darstellt ¹.

2. Naturgemäß ist die Leistungsfähigkeit einer genossenschaftlichen Organwirtschaft umso größer, je größer die Leistungsfähigkeit der einzelnen Mitgliederbetriebe ist. Die Genossen-

¹ Vgl. Seraphim, H.J.: "Die genossenschaftliche Gesinnung und das moderne Genossenschaftswesen" (II), Karlsruhe 1956, S.31 ff

schaft hat folglich ein vitales Interesse daran, sämtliche einzelwirtschaftliche Leistungsreserven zu mobilisieren.

Für die Verwirklichung der genossenschaftlichen Zielsetzung ist also ein bestimmter Bildungsstand der Mitglieder in doppelter Weise Voraussetzung. Von außerordentlicher Relevanz für das genossenschaftliche Bildungswesen ist daher die Frage, in welchem Maße die Voraussetzung bereits gegeben bzw. in welchem Umfang sie noch von der Genossenschaft zu schaffen ist. Die Kenntnis der Tatbestände ist umso notwendiger, als die genossenschaftliche Bildungsarbeit von der Vorbildung der Mitglieder abhängig ist, die genossenschaftliche Bildung hier also ansetzen muß.

Die Vorbildung der Mitglieder sollen folgende Tabellen veranschaulichen.

Von 100 Jugendlichen auf dem Lande im Alter von 17 bis 28 Jahren besuchten 1957:

Allgemeinbildung der Jugendlichen auf dem Lande

Schulart	Zahl
Volksschule	91
Höhere Schule ohne Abschluß	5
Höhere Schule mit Abschluß (Abitur)	1
Höhere Schule/Mittelschule (Mittlere Reife)	3
Summe	100

9 % der Landjugend besuchte eine höhere Schule, davon brachen 3 % vorzeitig den Besuch ab, erlangten 5 % die Mittlere Reife, bestand 1 % das Abitur.

Angenommen wird, daß dreimal so viele Jugendliche aus der Stadt die höhere Schule besuchen.¹

Über das Ausmaß der Berufsausbildung geben folgende Zahlen Auskunft:

Von 100 Jugendlichen auf dem Lande erhielten:²

Berufsausbildung der Jugendlichen auf dem Lande

Art der Ausbildung	Nurlandwirte	Nichtlandw.
eine schlechte (nur Berufsschule, keine Fachausbildung)	26	14
eine mäßige (Zwischengruppe) (Fachkurse)	30	17
eine gute (Fachschulbesuch, Ge- sellens-, Gehilfen- prüfung)	44	69

Die vorstehende Übersicht macht deutlich, daß die Nurlandwirte in der Regel eine schlechtere Ausbildung erfahren als die Nichtlandwirte. Wagner führt diesen Umstand darauf zurück, daß die gesetzlich festgelegte Schulpflicht noch nicht allgemein durchgeführt ist, in einer großen Zahl von Schulorten noch keine eigenen Klassenräume vorhanden sind, die Lehrmittelausstattung unzureichend und die Stundenzahl niedriger ist als in nichtlandwirtschaftlichen Berufsschulen. Er weist ferner darauf hin, daß die Diskussion über die Abgrenzung des Lehr-

¹ Vgl. Wagner, E., Planck, U.: "Jugend auf dem Lande", München 1957, S.79

² Ebenda S.78

gutes zwischen landwirtschaftlicher Berufsschule und Landwirtschaftsschule noch nicht abgeschlossen ist und außerdem auf dem Gebiet der praktischen Berufsausbildung noch nicht die dem westdeutschen Bauernertum wesensgemäße Form gefunden werden konnte.

Wagner begründet diese Aussage mit den Worten: "Die obligatorische Fremdlehre - das ging aus allen Auswertungen klar hervor - ist das größte Hindernis für ihre starke Verbreitung in familienbäuerlichen Betrieben. Die Leiter dieser Betriebe können, oder glauben wenigstens, nicht ihre Kinder für ein Jahr im Betrieb entbehren und sind wohl von der Bedeutung einer Fremdlehre auch noch nicht alle voll überzeugt." ¹ Als Folge dieser Ablehnung hat Wagner feststellen können, daß in Süddeutschland Bauernsöhne ohne Fremdpraxis und ohne Lehranzeige zur Landwirtschaftsprüfung verstärkt zugelassen werden, in Norddeutschland die durch Lehranzeige begonnene Lehre nach dem zweiten Lehrjahr abgebrochen, also sobald die Fremdlehre aktuell wird. Das bedeutet, daß der Erreichung eines angemessenen Bildungsstandes auf dem Lande solange Widerstände entgegentreten, bis, ähnlich wie es im gewerblichen Sektor seit langem üblich ist, eine ordnungsgemäße Berufsausbildung mit Fremdpraxis, mit Berufsschulbesuch und anschließender Gehilfenprüfung Wirklichkeit geworden ist.

In manchen Fällen, soweit es sich um anerkannte Lehrbetriebe handelt, wäre die Einstellung eines älteren Bauern gegen eine Fremdlehre des Hoferben vielleicht dadurch zu überwinden, daß man innerhalb einer Genossenschaft eine Art Ringtausch einrichtete. Das würde dem Hof eine Ersatzkraft zuführen.

Solange ein unzureichender Stand der Berufsausbildung noch zu den Strukturmerkmalen der ländlichen Sozialverfassung zählt, fehlt eine der Voraus-

¹ Wagner, E.: "Die Fachausbildung der Landjugend unter besonderer Berücksichtigung landwirtschaftlicher Fachausbildung". Beitrag zur Untersuchung der westdeutschen Landjugend, München 1957, S.140.

setzungen für eine erfolgreiche Kooperation.¹

Diese Problematik wird in einem späteren Kapitel, das die Grenzen und Schwierigkeiten ländlicher genossenschaftlicher Bildungstätigkeit zum Gegenstand hat, nochmals aufgegriffen.

Die Bildungseinrichtungen der ländlichen Genossenschaftsorganisation werden dem oben dargelegten Umstand Rechnung tragen müssen. Da jedoch sich ein Hauptteil ihrer Anstrengungen auf die Fortbildung der Genossenschaftsorgane und die Heranbildung eines geeigneten Nachwuchses konzentriert, wie der empirische Teil dieser Arbeit zeigen wird, besteht realiter wohl nur die Möglichkeit, durch eine verstärkte Werbung unter den Teilnehmern der Aufsichtsorgane sowie durch eine verstärkte Pressetätigkeit Bedeutung und Notwendigkeit einer praktischen und theoretischen Ausbildung der Bauernsöhne herauszustellen.

Die bekanntlich wenig freundliche Einstellung der älteren Bauernschaft² zu den Bildungsfragen verdeutlicht, daß es das Anliegen der Genossenschaften und aller anderen an der Landwirtschaft interessierten Organisationen sein muß, dem Bauern seinen Standort im wirtschaftlichen und sozialen Bereich bewußt zu machen. Der Bauernhof erhält mehr und mehr den Charakter eines durch die Erkenntnisse der Chemie und Biologie geformten Industriebetriebes. Das bedeutet, wie wiederholt gesagt, daß der Betriebsleiter, über die Beherrschung der technischen Handgriffe hinaus, auch die wirtschaftlichen Verhältnisse überschauen und durchschauen und vom Markt her zu denken lernt.

¹ vgl. Seedorf, W.: "Wie konnte es zu der geistigen und sozialen Isolierung unseres Landvolkes kommen?" in: "Kirche im Dorf", 9. Jahrg., H. 2, 1958, S. 57 ff. Vgl. auch: Denkschrift des Bayrischen Bauernverbandes an den bayrischen Landtag "Landschulreform nicht mehr aufschiebbar" in: "Deutsche Bauernzeitung", 18.12.1958, S. 5

² Vgl. Wagner, E., Planck, U., a.a.O., S. 73
Seedorf, W., a.a.O., S. 57 ff.

Wir sind uns bewußt, daß die erhobene Forderung einer in materialer und formaler Hinsicht universalen Ausbildung des Bauern zu verschiedenen Zeiten unterschiedlich beurteilt worden ist. In der Tat erscheint sie auch gerade in der Gegenwart angesichts der Fülle des Wissensstoffes als kaum realisierbar. Aber wir meinen doch, daß diese Vorbedingung optimal erfüllt sein muß, wenn der Bauer als Genossenschafter einer echten Partnerschaft im Eigen- und Gemeininteresse fähig sein soll.

bb) Die Erziehung zum Genossenschafter

Selbst wenn wir das materiale und formale Bildungsziel als erreicht voraussetzen, so ist unseres Erachtens die Persönlichkeit des Genossenschafers doch noch nicht geformt. Er soll Partner sein, dazu ist eine bestimmte Haltung notwendig,

1. weil der Erkenntnis der individuellen Schwäche die Bereitschaft zur Zusammenarbeit folgen muß,
2. weil Gegenseitigkeitsvorteile nur durch die Übernahme von Gegenseitigkeitspflichten erzielt werden können, was die Bereitschaft zur Ein- und gegebenenfalls zur Unterordnung unter das Gemeinschaftsinteresse bedingt,
3. weil die im Wesen der Genossenschaft wurzelnde Selbstverwaltung bzw. Selbstverantwortung nur durch die Bereitschaft zur Eigenverantwortung denkbar ist.¹

¹ Vgl. Seraphim, H.J., (II), a.a.O., S.10 ff

Das zu erreichen, ist das Ziel des dritten, des ethisch-sittlichen Aspektes unseres Bildungsbegriffes. Und dazu sind wir auf ganz bestimmte Normen und Wertsysteme angewiesen, besonders in unserer relativistisch-pluralistischen Gesellschaft. Wie weit das Ziel einer einheitlichen ethisch-sittlichen Bildung der Genossenschafter erreicht wird, läßt sich natürlich aus dem ökonomischen Erfolg einer Genossenschaft nicht ablesen. Aber es darf doch erwartet werden, daß der Zwang zu ethisch-sittlichem Verhalten, den das rationale Interesse des Mitgliedes an seiner Genossenschaft auf es ausübt, den Genossenschafter mit der Zeit aus dem Gemeinschaftserlebnis heraus auch zu ethisch-sittlichem Handeln führen wird.

cc) Die persönliche und fachliche Qualifikation der Mitarbeiter

Auch für den Bildungsstand und die Haltung der Mitarbeiter gelten bestimmte Voraussetzungen. Sie müssen befähigt sein, die Betriebspolitik der Genossenschaft im Rahmen der ihnen übertragenen Vollmachten rational zu gestalten. Dabei haben sie das Gesamtinteresse der assoziierten Individualbetriebe zu berücksichtigen. Die Vereinigung wirtschaftlicher Fähigkeiten mit der für die Arbeit in einer Genossenschaft erforderlichen Dienstgesinnung, also die persönliche und die fachliche Qualifikation, stellt große Ansprüche an die Mitarbeiter. Diese Anforderungen sind um so größer, je umfassender und risikobehafteter die kooperative Tätigkeit ist.¹

Aus der unterschiedlichen Vorbildung ergeben sich für das genossenschaftliche Bildungswesen unterschiedliche Ansatzpunkte. So verfügen die hauptamt-

¹ Vgl. Seraphim, H.J., (II), a.a.O., S.31

lichen Mitarbeiter in der Regel über eine ordnungsgemäße kaufmännische Ausbildung. Das bedeutet für das genossenschaftliche Bildungswesen, daß es sich bei der Schulung dieser Mitarbeiter darauf beschränken kann, ihr allgemein kaufmännisches Wissen zu vertiefen und das Spezialwissen etwa durch halbjährliche Kurse auf Bezirksebene auf den jeweils neuesten Stand zu bringen. Anders ist es jedoch bei den neben- oder ehrenamtlichen Mitarbeitern. Diese haben in der Regel keine kaufmännischen Schulen besucht. Das heißt, daß sie in besonderen Kursen mit dem Grundwissen vertraut gemacht werden müssen, auf dessen Grundlage sie den Erfordernissen einer erfolgreichen Betriebspolitik gerecht werden können.

Es ist die Aufgabe genossenschaftlicher Bildung, die Diskrepanz zwischen dem effektiven und dem erforderlichen Bildungsstand der Mitarbeiter zu beseitigen.

Anders als in den Bereichen der gewerblichen Wirtschaft kann das ländliche Genossenschaftswesen sich nicht damit begnügen, daß das Verhältnis der Genossenschafter zu ihren Mitarbeitern sich in den Abmachungen eines Arbeitsvertrages erschöpft. Ihre besonderen Aufgaben verlangen es, daß die Mitarbeiter ein besonders enges Verhältnis zum genossenschaftlichen Denken haben. Diese Dienstgesinnung können die jüngeren Mitarbeiter sicherlich nur durch das Beispiel der älteren gewinnen, wenn nicht bereits bei ihrer Auswahl Wert darauf gelegt wurde, daß sie, vielleicht aus der Familientradition heraus, innere Bindungen zum bäuerlichen Denken und zur bäuerlichen Lebensform haben.

Es wäre denkbar, daß gerade Kinder aus ostvertriebenen Bauernfamilien, die keine Möglichkeit hatten, etwa einen Pachthof zu übernehmen, in der Arbeit für eine ländliche Genossenschaft einen ihrer Familientradition gemäßen Aufgabenbereich sähen.

b) Auswirkungen metaökonomischer Ziele auf
die genossenschaftliche Bildungsarbeit

Die Genossenschaft ist nach Draheim grundsätzlich eine Personenvereinigung, eine "Gruppe" im Sinne der Soziologie und der Sozialpsychologie; die Glieder dieser Gruppe sind Menschen. Die Genossenschaft ist demnach ein Gemeinschaftsbetrieb im wirtschaftlichen Sinne. Als solche beruht sie auch auf Motivationen, die außerwirtschaftlichen Charakter haben.¹

Bevor jedoch die Auswirkungen dieser außerwirtschaftlichen Motivationen auf das genossenschaftliche Bildungswesen untersucht werden sollen, bedarf es einer grundsätzlichen Feststellung. Metaökonomische Motivationen der Mitglieder sind ihrem Wesen nach keiner zweckökonomischen Analyse zugänglich. Im Rahmen der vorliegenden Arbeit müssen sie daher als vorgegeben behandelt werden. Sie interessieren hier nur soweit, wie das genossenschaftliche Bildungswesen auf Grund beliebiger Zielsetzungen der Genossenschaften selbst fördernd oder hemmend auf sie einwirken sollte.

Im folgenden sollen die vorhandenen metaökonomischen Zielsetzungen dargelegt werden. Dann ist die Problematik aufzuzeigen, der sich das genossenschaftliche Bildungswesen auf Grund des Mit- und Gegeneinanders verschiedener Ziele gegenüber sieht.

Wie aus Gesprächen mit den Schulungsleitern verschiedener süddeutscher Genossenschaftsschulen hervorging,² gibt es heute vor allem in den süddeutschen Verbandsgebieten noch Strömungen, die über den ökonomisch-rationalen Bereich hinaus auf der Ebene des christlichen (nicht im Sinne

¹ Vgl. Draheim, Georg, "Die Genossenschaft als Unternehmungstyp", Göttingen, 2. Aufl., 1955, S. 17

² Vgl. hierzu: Schack, Gerhard, "Selbsthilfe durch Gemeinschaft", Neuwied a. Rh., 1957, S. 41 ff.
Becker, Georg, "Raiffeisen in der Bildungsaufgabe des Dorfes", Bonn, o. J., S. 79

konfessionellen) Glaubens die Solidarität der Genossen im Interesse einer erfolgreichen Kooperation festigen wollen.

Der Auffassung von der Gleichrangigkeit ökonomischer und metaökonomischer Zielsetzungen der Genossenschaften entspricht die Meinung des früheren Generalanwaltes des landwirtschaftlichen Genossenschaftswesens in Österreich. In Anlehnung an die Gedankengänge von Viktor Aimé Huber und Giuseppe Mazzini kommt V. Schumy zu dieser Feststellung: "Was wir wollen, ist, die Menschen geistig und sittlich emporzuheben und sie zu erfolgreicher Gemeinschaftsarbeit im Rahmen der gesamten Gesellschaft zu befähigen. Diese erweiterte Aufgabe verleiht den Genossenschaften einen besonderen aktuellen, aber auch in die Zukunft weisenden Wert." ¹

Im Gegensatz zu dieser Denkweise stehend, haben wir oben unsere Auffassung dargelegt, daß die Genossenschaft ein ausgesprochen wirtschaftliches Gebilde sei und daß ihr Primärziel nach wie vor wirtschaftlicher Art zu sein habe. Ungeachtet dessen wollen wir nicht den Wert und die Bedeutung der angeführten metaökonomischen Ziele leugnen. Wenn die Genossenschaft auch den Hauptteil ihrer Kraft in den Dienst der Existenzsicherung ihrer Mitglieder stellen muß, so kann sie ihre Arbeit in dem erweiterten Rahmen doch vertiefen. Außerdem ist nicht zu bestreiten, daß die genannten Sekundärziele eine zusätzliche Klammer bilden. Mit dieser Wertung der beiden Aufgabenstellungen stehen wir nicht allein. ²

¹ Schumy, V., "Genossenschaftliches Bildungs- und Werbewesen", Wien 1949, S.12

² Vgl. Seraphim, H.J., (I), a.a.O., S.59 ff. Weippert, G., "Zur Soziologie des Genossenschaftswesens" in ZgGenW, Bd.VII, 1957, S.112 ff.

Wir haben vielmehr den Eindruck gewonnen, daß die gegenwärtige Forschung auf dem Gebiete des Genossenschaftswesens die metaökonomischen Ziele immer mehr zurücktreten läßt, wobei ehestens der Aufgabe einer allgemeinen geistigen Förderung noch eine Existenzberechtigung eingeräumt wird. Ein Mindestmaß an geistiger Beweglichkeit ist ja für die Bewältigung ökonomischer Aufgaben unabdingbar.

Eine Überbewertung metaökonomischer Zielsetzungen findet man zur Zeit noch in einigen Kreisen der Verwaltungsbükratie der Genossenschaftsorganisation in Süddeutschland. Wieweit das in Zusammenhang steht mit den von zahlreichen Soziologen erforschten Neigungen der Bürokratie zu Basisverbreiterung und Aufgabenusurpation ist hier nicht zu untersuchen.

Wir leugnen nicht, daß sich in den genossenschaftlichen Organisationen anderer Länder die Gewichte verschieben können. Bekanntlich erfolgt die von der italienischen Regierung in Südtalien zur Zeit mit sehr viel Energie betriebene wirtschaftliche Entwicklung der Landwirtschaft im Rahmen des "Plano di Mezzogiorno" weitgehend mit dem Werkzeug ländlicher Genossenschaften. Der extrem niedrige Bildungsstand des südtalienischen ländlichen Proletariats, sein durch lange Vernachlässigung "unterentwickeltes" Verhältnis zum Staat, sein auf das jahrhunderte alte Latifundienwesen zurückzuführender Mangel an Bereitschaft und Fähigkeit zu selbstverantwortlicher Arbeit, bedingen natürlich, wenigstens für eine vorübergehende Zeit, eine starke Betonung metaökonomischer Zielsetzungen.

Hinweisen wollen wir in diesem Zusammenhang nur kurz auf ähnlich gelagerte Probleme in den Entwicklungs-

ländern, wo sehr häufig die aufgelösten feudalen Ordnungssysteme kurzfristig durch genossenschaftliche Kooperation ersetzt werden müssen, wenn die Völker in jenen Gebieten nicht in Anarchie verfallen sollen.

Im Gegensatz dazu können, wie bei den nordischen ländlichen Genossenschaften, die metaökonomischen Ziele ohne Gefahr weit zurückgestellt werden, wo eine feste bäuerliche Ordnung zu finden ist.

Besondere Bedeutung haben außerwirtschaftliche Zielsetzungen eigener Art auch im derzeitigen Ostblock. Die Pseudogenossenschaften der Sowjetunion und ihrer Satellitenstaaten sollen der Verwirklichung klassenkämpferischer Ziele dienen. Dabei sind sie einer entsprechenden Ideologie unterworfen.¹

Nach der Darstellung metaökonomischer Zielsetzungen der Genossenschaften in der Gegenwart sollen nun die Auswirkungen auf das genossenschaftliche Bildungswesen untersucht werden. Dabei ist zu berücksichtigen, daß Auswahl und Umfang der Stoffgebiete von der Zielsetzung der Genossenschaft, die ihrerseits das Ziel der genossenschaftlichen Bildungswesen bestimmt, abhängen. Daraus ist zu ersehen, daß die Behandlung metaökonomischer Ziele grundsätzlich das Ziel und den Stoff der genossenschaftlichen Bildung mitbestimmen können, je nach der vertretenen Auffassung, ob es sich bei den ökonomischen und außerökonomischen Zielsetzungen um gleich- oder untergeordnete Ziele handelt. In welchem Maße sich die Rangordnung auf das genossenschaftliche Bildungswesen auswirkt, wird an Hand der aufgezeichneten Beispiele zu analysieren sein.

Eine Verwirklichung der Vorstellungen Raiffais würde bedeuten, daß alle Bildungsbemühungen der Genossenschaften auf die Bildung des Menschen im weitesten Sinne ausgerichtet sein müßten. Mit anderen Worten: Der ökonomisch und rational handelnde Wirtschaftler müßte seine letzte Sinnerhellung aus der Welt des "homo religiosus" erfahren.

Für den östlichen Bereich wird der anzustrebende Genossenschaftler nicht der sich am ökonomischen Primärziel (aus unserer Sicht) orientierende ökonomisch und rational handelnde Wirtschaftler sein, sondern vielmehr der dialektische Materialist, der im kollektiven Schema zu denken weiß.

¹ Vgl. Seraphim, H.J., (II), a.a.O., S.16

Demgemäß wird die östliche Ideologie die Fächerung in etwa vorhandenen Genossenschaftsschulen wesentlich bestimmen.

Angeichts der vorangehenden Ausführungen entsteht die Frage, inwieweit diese Gedankengänge für die ländliche Genossenschaftsbewegung in der Bundesrepublik relevant sind.

Die Genossenschaften und ihre Verbände in der Bundesrepublik Deutschland kennen, bis auf Kurhessen und, in abgeschwächtem Maße, Württemberg, wohl nur das ökonomische Primärziel, das heißt, daß für sie die Diskussion über das Für und Wider metaökonomischer Motivationen, die sich zu einem, wenn auch untergeordnetem Ziel von Genossenschaften verdichten, irrelevant ist. Hier werden die Lehrgegenstände der Genossenschaftsschulen ausschließlich vom ökonomischen Primärziel bestimmt.

Metaökonomische Ziele können die Erreichung des Primärzieles fördern oder hemmen. Es ist aber auch denkbar, daß außerökonomische Motivationen sich dem Primärziel gegenüber neutral verhalten. Sie sollen im folgenden analysiert werden.

ba) fördernde "Ziele"

Unter fördernden Zielen sind jene zu verstehen, die die Verwirklichung des ökonomischen Primärzieles stimulieren. Als solche werden sie als geistige Haltungen eine zusätzliche Klammer für die gemeinsame Kooperation bedeuten. Ist das der Fall, so wird das Lehrgut der Genossenschaftsschulen diese stimulierenden geistigen Haltungen, gleich welcher Prägung, auffangen.

Die Förderung solcher außerwirtschaftlicher Motivationen wird sich also auf jene beschränken müssen, die, im süddeutschen Raum Wirklichkeit, sich lediglich als Klammer für die gemeinsame Kooperation erweisen.

Dabei wird jedoch zu bedenken sein, daß solche metaökonomische Zielsetzungen nicht in der Lage sind, einen einheitlichen Genossenschaftsgeist zu schaffen, da die Sekundärziele sehr verschiedene Genossenschaftsideologien bewirken und somit ein differenzierendes Moment darstellen.¹

bb) hemmende "Ziele"

Anders ist es - unter Zugrundelegung des ökonomischen Primärzieles - bei jenen Bestrebungen, die das ökonomische und das metaökonomische Ziel gleichrangig betrachtet wissen wollen. Hier kann das genossenschaftliche Bildungswesen einen hemmenden Einfluß ausüben.

Hemmende Ziele sind solche, die der Verwirklichung des Primärzieles entgegentreten oder sie erschweren. Das ist immer dann gegeben, wenn metaökonomische Motivationen das ökonomische Ziel überlagern oder die Ausrichtung auf dieses Ziel erschweren.

Im Bereich des genossenschaftlichen Schulwesens träte dies etwa ein, wenn die Zahl der Unterrichtsstunden, in denen vorrangig metaökonomische Werte vermittelt werden sollen, in einem unorganischen Verhältnis zur Gesamtzahl der Unterrichtsstunden stünde.

Das Ergebnis wäre nämlich eine Zersplitterung und Zerstreuung des Bildungswesens und eine Ablenkung von seiner Hauptaufgabe. Wenn solche Bestrebungen, wo auch immer sie auftreten, diskutiert werden, muß sie das genossenschaftliche Bildungswesen, das mit der wirtschaftlichen Zielsetzung gekoppelt ist, zu eliminieren versuchen.

¹ Vgl. Seraphim, H.J., (II), a.a.O., S.17

Im empirischen Teil dieser Arbeit werden wir allerdings aufzeigen können, daß diese Gefahr zur Zeit wohl nicht mehr besteht. Sie würde jedenfalls auch immer sehr gering sein, da das heutige Bildungswesen ja allgemein vor der Aufgabe steht, den in der Wirtschaft tätigen Menschen vor einer Überbewertung und nicht einer Unterbewertung der ökonomischen Seite des Berufslebens zu bewahren.

bc) neutrale "Ziele"

Bei der Erfüllung des Grundauftrages der genossenschaftlichen Bildungseinrichtungen können sich nun Erfolge ergeben, die aus der besonderen Aufgabe der Genossenschaften in unserer Gesellschaft für die Zukunft als Nebenziele angestrebt werden. Da sie die Bemühungen um die Erreichung des Primärzieles weder fördern noch hemmen, bezeichnen wir sie als neutrale Ziele.

Im konkreten Fall ist ein solches neutrales Ziel die Erziehung zum Staatsbürger in einem Rechtsstaat, dessen Züge in wesentlichen Bereichen mit dem im genossenschaftlichen Bildungswesen angestrebten Genossenschafter identisch sind. Als Nachweis dienen die im Wesen der Genossenschaft wurzelnden Grundelemente, die der Selbsthilfe, der Selbstverantwortung und der Selbstverwaltung, die die Genossenschaften zu Schulen der Demokratie werden ließen.¹

Hinzuweisen ist im weiteren auf das Prinzip der Freiheit, aus dem heraus die Ablehnung jeden Zwanges, gleich welcher Prägung, zur Selbstverständlichkeit wird. So gewinnt der antikollektivistische Charakter der Genossenschaften in der Gegenwart eine besondere politische Bedeutung. Er wurde zu einem der tragenden Elemente der modernen Erwachsenenbildung.

¹ Vgl. Tanner, Väinö, "Die Genossenschaftsidee als staatsbildende Kraft der Demokratie" in ZgGenW, Bd.VII, H.5, 1957

3. Die Träger des ländlichen genossenschaftlichen Bildungswesens

Im vorigen Kapitel wurden die Einflüsse ökonomischer und metaökonomischer Ziele auf das Bildungs- und Erziehungswesen der ländlichen Genossenschaften aufgezeigt. Im Rahmen dieser Arbeit ergibt sich daraus die Frage, wer mit der Übernahme der Aufgaben, die dem ländlichen genossenschaftlichen Bildungswesen zuerkannt wurden, betraut werden soll und kann.

Bei der Erörterung der Trägerschaft ländlicher genossenschaftlicher Bildungsarbeit ist von dem vertikalen Aufbau der deutschen ländlichen Genossenschaftsorganisation auszugehen. Unter Wahrung der Wirtschaftlichkeit bedeutet das, daß der Erziehungs- und Bildungsauftrag der Einzelgenossenschaften an die Regionalverbände weitergeht, sobald die organisatorischen und finanziellen und personellen Belastungen der Einzelgenossenschaften die Verwirklichung ihres ökonomischen Zieles gefährden. Das ist dadurch gerechtfertigt, daß die Regionalverbände gegenüber den Einzelgenossenschaften die gleichen Funktionen zu erfüllen haben, wie die Genossenschaften gegenüber ihren Mitgliedern. Ähnliches gilt dann für die Delegation von Bildungs- und Erziehungsaufgaben der Regionalverbände an den Zentralverband. Er ist die oberste Betreuungsstelle des ländlichen Genossenschaftswesens.

Nach diesen allgemeinen Ausführungen sind nun konkret die einzelnen Bildungsbemühungen zu prüfen, die sich realiter auf den einzelnen Ebenen der ländlichen Genossenschaftsorganisation möglich und erforderlich sind.

a) Die Bildungs- und Erziehungsarbeit auf lokaler Ebene

Die genossenschaftliche Bildungs- und Erziehungsarbeit der Einzelgenossenschaften hat in zwei Bereichen zu geschehen. Sie zielt auf den Kreis der Mitglieder und den Kreis der Mitarbeiter. Der erste ergibt sich aus der Tatsache, daß die Einzelgenossenschaft ihre Mitglieder entsprechend ihrem Grundauftrag in deren optimaler Bedarfsdeckung unterstützen muß. Es wurde schon dargelegt, daß sich hieraus bestimmte Mindestforderungen an den Bildungsstand und an das Verhalten der Mitglieder ergeben. Zum anderen sind in den Einzelgenossenschaften Mitarbeiter beschäftigt, deren Qualifikation die Wirksamkeit der Einzelgenossenschaft als Hilfs- und Ergänzungsbetrieb der Individualwirtschaften wesentlich mitbestimmt.

Zur Erfüllung dieses Bildungs- und Erziehungsauftrages auf lokaler Ebene sind verschiedene Wege denkbar. Man beginnt mit Hinweisen mündlicher oder schriftlicher Art im Geschäftsverkehr und könnte bei der Errichtung eigener Schulen enden.

In der Praxis jedoch sind der Errichtung eigener Genossenschaftsschulen auf lokaler Ebene Grenzen gesetzt, und zwar in organisatorischer, finanzieller und personeller Hinsicht. Eine weitere Möglichkeit läge z.B. in Kurzlehrgängen, die von Lehrkräften der Genossenschaftsschulen an den Standorten der Genossenschaften abzuhalten wären. Eine wirksame Unterstützung ihrer Arbeit durch moderne Lernmittel (Bildwerfer, Filmgeräte o.ä.) dürfte an der Finanzierung nicht scheitern. Bei dieser Schulung hätten auch die vom Verband gesondert geschulten Rendanten mitzuwirken.

Für die Bildung und Erziehung der Mitglieder ergeben sich diese Möglichkeiten:

1. Belehrung der Mitglieder im Geschäftsverkehr durch Hinweise auf die Qualität der abgegebenen Produkte. Die Genossenschaftsorgane lassen sich bei dieser ihrer Bildungstätigkeit vor allem von der Erkenntnis leiten, daß aus dem Bauern früherer Tage ein bäuerlicher Unternehmer werden muß.
2. Die bewußte ökonomische Bindung des Genossenschafters an seine Genossenschaft, die Erweckung des Mitbesitzes und Mitbestimmens kann in der Generalversammlung an die Mitglieder herangetragen werden. Die Generalversammlung ist auch dazu geeignet, den Mitgliedern durch eine Interpretation des Geschäftsberichtes eine Vorstellung von der Zahlenwelt zu vermitteln. Informatorische Referate genossenschaftlichen oder gesamtwirtschaftlichen Inhalts werden das Mitglied mit den Problemen und Möglichkeiten der Kooperation in Gegenwart und Zukunft bekanntmachen. Filme aus dem Genossenschaftsleben vermögen einmal den Mitgliedern die Vielfältigkeit genossenschaftlicher Funktionsbereiche aufzuzeigen, zum anderen ihr Zugehörigkeitsgefühl zu der Gesamtorganisation zu stärken.
3. Ein weiterer Ansatzpunkt zu genossenschaftlicher Bildungs- und Erziehungstätigkeit ist in den Besichtigungen lokaler Genossenschaften zu sehen. Belehrung und Stärkung des Zugehörigkeitsgefühls, wie sie oben beschrieben sind, können auch hier erfolgen.

Für die Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter sind folgende Möglichkeiten denkbar:

1. Anleitung und fachliche Beratung der jüngeren Angestellten durch die leitenden Mitarbeiter. Eine solche Einführung in das allgemeine und spezielle Aufgabengebiet der Genossenschaft erscheint bei jenen Angestellten besonders wichtig, die in der kaufmännischen Berufsschule zwar die betriebswirtschaftlichen Fächergruppen kennengelernt haben, denen es jedoch an einer Übertragung der gewonnenen Erkenntnisse und Fertigkeiten auf die genossenschaftliche Praxis fehlt.
2. In gewissem Maße gelten diese erzieherischen Maßnahmen auch für die Ausbildung der Lehrlinge im Genossenschaftsbetrieb, für die der Vorstand der Genossenschaft verantwortlich ist.

Ziel dieser innerbetrieblichen Ausbildung ist die fachliche Ausbildung des Lehrlings. Dazu sind zweifellos psychologisches Einfühlungsvermögen, pädagogisches Geschick und fachliches Können des Ausbilders erforderlich.

Die Ausbildung ist natürlich nicht auf die Möglichkeiten des Genossenschaftsbetriebes beschränkt. Sie kann durch die Aufforderung der Lehrlinge zum Eigenstudium, zur Teilnahme an den Kursen der Genossenschaftsschulen, an den Fernkursen des Deutschen Raiffeisenverbandes, zum Besuch an Abendlehrgängen der örtlichen Erwachsenenbildung ergänzt werden.

Wenn auch, dem genossenschaftlichen Grundauftrag gemäß, die Fortbildung von Mitgliedern und Mitarbeitern die genossenschaftliche Bildungs- und Erziehungstätigkeit auszufüllen hat, so ergeben sich doch aus dem vitalen Interesse der Genossenschaften an

neuen Mitgliedern weitere Perspektiven. Dazu gehören Hausfrauennachmittage geselliger Art, Filmabende für alle dem dörflichen Lebenskreis verwachsenen und damit für die Genossenschaften als potentielle Mitglieder wertvollen Personenzirkel. Werbung und Bildungsbemühen gehen hier Hand in Hand.

b) Die Bildungs- und Erziehungsarbeit auf regionaler Ebene

Die genossenschaftliche Bildungs- und Erziehungsarbeit vollzieht sich in zwei Bereichen. Der erste Bereich ergibt sich aus der Förderungspflicht der Einzelgenossenschaften. Darüber hinaus haben sich die Regionalverbände ihrer eigenen Mitarbeiter anzunehmen, von denen viele nur einen kleinen Einblick in die Vielfalt genossenschaftlicher Tätigkeit erhalten.

Die Tatsache, daß die Errichtung eigener Genossenschaftsschulen auf lokaler Ebene an den schon angeführten Schwierigkeiten scheitert, hat die Regionalverbände zu dem Hauptträger eines differenzierten und den Erfordernissen der Praxis angepaßten Schul- und Ausbildungswesens werden lassen, das von den Erkenntnissen getragen wird, daß die Leistungen der Genossenschaften in hohem Maße von den Menschen abhängen, die an maßgebender Stelle wirken.

Die schulische Fortbildung der Mitarbeiter ist, wie der empirische Teil der Arbeit zeigen wird, als die wohl einzige Möglichkeit einer schulischen Betreuung auf der regionalen Ebene verwirklicht worden, wohl deshalb, weil nur der Regionalverband die organisatorischen, finanziellen und personellen Probleme lösen kann, die ein eigener Schulbetrieb verursacht.

Dabei werden den Genossenschaftsschulen zunächst einmal zwei Aufgaben zuerkannt werden müssen, nämlich die Fortbildung der Mitglieder und der Mitarbeiter.

Der empirische Teil dieser Arbeit wird jedoch aufzeigen, daß die bestehenden Genossenschaftsschulen sich im wesentlichen auf die Aus- bzw. Fortbildung von Mitarbeitern beschränken.

Das Ziel der Genossenschaftsschule läßt sich ebenso wie das Ziel einer jeden anderen Schule dadurch definieren, daß sie, dem genossenschaftlichen Bildungsbegriff entsprechend, Einsichten in bestimmte Sachverhältnisse und Zusammenhänge und die diesen Einsichten gemäße Haltung zu vermitteln sucht, soweit diese für die Existenzsicherung der Mitgliedsbetriebe vonnöten sind.

Wenn auch die eigentliche und hauptsächliche Bildungstätigkeit der einzelnen Genossenschaftsverbände in den Schulen vollzogen wird, so ergeben sich doch für sie weitere Möglichkeiten für bildende und erzieherische Maßnahmen dadurch, daß die Verbände Prüfungsverbände sind. So ergeben sich bei den Pflichtprüfungen in den Einzelgenossenschaften echte bildende und erzieherische Chancen, wenn die leitenden Mitarbeiter der Einzelgenossenschaften in betriebswirtschaftlichen, juristischen und ähnlichen Fragen beraten werden.

Schließlich äußert sich die Bildungs- und Erziehungstätigkeit der Regionalverbände in Publikationen. Diese dienen in erster Linie dem materialen Aspekt der Bildung.

Letztlich kann der einzelne Verband das Bildungsbemühen der Einzelgenossenschaften stimulieren.

Eine Koordination der betrieblichen Ausbildung könnte durch einheitliche Rahmenpläne, die die Besonderheiten des jeweiligen genossenschaftlichen Ausbildungsbetriebes keinesfalls vernachlässigten, erreicht werden. Es liegt dann im Ermessen der Einzelgenossenschaften, innerhalb der Rahmenpläne die Besonderheiten ihres Aufgabenbereiches weitgehend zu berücksichtigen. In erster Linie wird es sich dabei um die innerbetriebliche Ausbildung der Lehrlinge handeln.

c) Die Bildungs- und Erziehungsarbeit auf zentraler Ebene

Der deutsche Raiffeisenverband hat zunächst Bildungs- und Erziehungsaufgaben in eigenem Bereich. Darüber hinaus aber muß er zwangsläufig Bildungs- und Schulungsaufgaben auf der Ebene der Verbände oder sogar auf der Ebene der Einzelgenossenschaften dort übernehmen, wo diese aus personellen oder finanziellen Gründen auf Unterstützung angewiesen sind.

Im Interesse einer lebens- und praxisnahen Schulungsarbeit sollten sich die Bemühungen des Zentralverbandes allerdings möglichst auf die bereits durchgeführte Ausbildung von Revisoren und die Herausgabe von Fernschulungsbriefen, darüber hinaus auf die Koordinierung der Verbandsschulungen beschränken.

Sein eigentliches Betätigungsfeld liegt auf dem Bildungssektor in der Vermittlung von Tagungen und der Gestaltung von Veranstaltungen der Gesamtorganisation. Tagungen und Veranstaltungen sind insofern dem Bildungswesen zuzuordnen, als dort den Teilnehmern aus Einzelgenossenschaften oder Verbänden Informationen über genossenschaftseigene oder allgemein wirtschaftliche Themen und Probleme gegeben werden.

Die Organisationsaufgabe im genossenschaftlichen Bildungsbereich findet in der Praxis in dem vom Deutschen Raiffeisenverband inspirierten Ausschuß für das Bildungswesen ihren besonderen Ausdruck. Von ihm wird später noch zu berichten sein.

Schließlich gewinnen Veröffentlichungen verschiedener Art, Hinweise auf genossenschaftliche Literatur für das genossenschaftliche Bildungs- und Erziehungswesen Bedeutung.

II. Geschichtlicher Teil

Die geschichtliche Entwicklung des ländlichen genossenschaftlichen Bildungswesens

Die Entwicklung des genossenschaftlichen Bildungswesens ist stark von den Ideen geprägt, die zur Einrichtung der Genossenschaften selbst geführt haben.¹ Da im Rahmen der vorliegenden Arbeit allein das ländliche genossenschaftliche Bildungs- und Erziehungswesen darzulegen ist, sollen im folgenden nur dessen wichtigste geistige Wurzeln und ihre Einwirkung auf das Bildungs- und Erziehungswesen der ländlichen Genossenschaften abgehandelt werden.

1. Der Aufbruch der ländlichen genossenschaftlichen Bildungsarbeit

Es würde zu weit führen, die Einflüsse aller geistigen Strömungen untersuchen zu wollen, die sich auf das ländliche genossenschaftliche Bildungswesen ausgewirkt haben. Das ländliche genossenschaftliche Bildungswesen steht besonders in seinen Anfängen, bedingt durch die Auffassung F.W. Raiffeisen's (1818 - 88), in engem Zusammenhang mit dem Gedankengut der christlichen Sozialreform.

Neben Raiffeisen sind es King und Maurice, die auf der Grundlage des Evangeliums das Wirtschafts- und Gesell-

¹ Vgl. hierzu:
Grünfeld, E., "Das Genossenschaftswesen, volkswirtschaftlich und soziologisch betrachtet", Halle 1928, S.75 ff.
Faust, H., "Die Genossenschaft: Ursprung und Aufbruch der Genossenschaftsbewegung", Neuwied 1958, S.21 ff.
Faucherre, H., "Abriß der Erziehungslehre in Beziehung zum Genossenschaftswesen", 2. erweiterte Auflage, Basel 1933, S.3 ff.
Seraphim, H.J., (II), a.a.O., S.19 ff

schaftsleben beeinflussen wollen, um den Gegensatz zwischen Besitzenden und Besitzlosen zu beseitigen. Die Genossenschaften erscheinen den christlichen Sozialreformern als das geeignete Mittel zur Abwendung sozialer Mißstände.¹

Von dieser Idee her ergibt sich als Ziel der Genossenschaften und damit der genossenschaftlichen Bildungsarbeit die materielle Existenzsicherung und die charakterliche und sittliche Bildung der Genossen. Raiffeisen fordert also, daß die Unterrichtsarbeit im Rahmen des Bildungswesens der ländlichen Genossenschaften weit über den materialen Aspekt der genossenschaftlichen Bildung hinausgehen soll.

Um seine Ideen zu verwirklichen, hat Raiffeisen "zum Zwecke der Belehrung"² besondere Untergenossenschaften vorgeschlagen, die er mit einem hergebrachten Namen als "Casino"³ bezeichnet wissen wollte. Das Ziel dieser Casinos legte er in besonderen Statuten⁴ fest. Der in diesem Zusammenhang wichtige § 2 dieser Statuten hat folgenden Wortlaut:

"Das Casino hat den Zweck, durch Vorträge und Besprechungen sowie durch Verbreitung und Benutzung guter landwirtschaftlicher Bücher und Zeitschriften die Mängel und Fehler der Landwirtschaft zu erforschen und klarzustellen, die Mittel zu deren Abhilfe aufzusuchen, die allgemeinen Fortschritte der Landwirtschaft für die hiesigen Verhältnisse passend anzuwenden und für die Beschaffung der dazu benötigten Hilfsmittel zu sorgen."

¹ Vgl. hierzu:

Wartner, R., a.a.O., S.9

Grünfeld, E., a.a.O., S.61 ff

Seraphim, H.J. (II) a.a.O., S.19 ff

² Faust, H., a.a.O., S.21

³ Raiffeisen, F.W., "Die Darlehnskassenvereine", 3.Aufl. Neuwied 1881, S.207

⁴ Ebenda S.209

⁵ Ebenda S.209 ff

Uns fällt auf, daß weder in dem zitierten noch in den übrigen Paragraphen dieses Statuts konkrete Vorschläge gemacht werden, die speziell auf die Schaffung und Festigung der geforderten christlichen Grundlage des genossenschaftlichen Lebens hinzielen. Wir meinen, daß wir dies aus der Zeit heraus verstehen müssen, in der Raiffeisen lebte. In den weitgehend an religiöse Traditionsform gebundenen evangelischen Bürger- und Bauernschichten im 19. Jahrhundert gab es noch den echten pater familias mit seiner unbedingten Autorität, nicht im Sinne kirchlicher Lehre, aber im Sinne schlichter christlicher Lebensformen. So verstehen wir auch die Worte Raiffeisens von den Genossenschaften als "Pflanzstätten christlichen Gemeinnes, echt christlichen gemeinnützigen Zusammenwirkens".¹

Daß diese Gedankengänge Raiffeisens großen Einfluß hatten, geht aus den Satzungen der Spar- und Darlehnskassenvereine hervor:

"Der Verein soll neben der materiellen Förderung seiner Mitglieder auch deren geistig-sittliche Hebung sich zur Aufgabe machen. In der Erkenntnis, daß eine wirklich sittliche Hebung nur auf dem Boden des Christentums sich ermöglichen läßt, stellt sich der Verein auf christlichen Standpunkt."²

Wenn auch die Grundgedanken Raiffeisens anerkannt wurden, so glaubte man doch, die gesteckten Ziele ohne die Einrichtung von Untergenossenschaften (Casinos) erreichen zu können. Ein systematischer Unterricht wurde als nicht notwendig abgelehnt. Das macht das

¹ Raiffeisen, F.W., a.a.O., S.18

² Als Nachweis seien die Satzungen der Spar- und Darlehnskassenvereine in Westfalen angeführt: Quabeck, A., "Instruktionsbuch für die Spar- und Darlehnskassenvereine im Verband ländlicher Genossenschaften der Provinz Westfalen", Münster 1898, S.23

folgende Zitat deutlich:

"Es wird oft die Ansicht geäußert, man müsse zum Rendanten eine Persönlichkeit haben, die kaufmännisch vorgebildet sei. Diese Ansicht ist irrig, die Buchführung ist keineswegs eine so komplizierte, daß, um sie zu verstehen, eine besondere kaufmännische Vorbildung erforderlich ist. Personen mit guter Elementarbildung, mit Lust und Liebe zur Sache, mit offenem Kopf, etwas Gottvertrauen und Selbstvertrauen, können voll auf das Amt eines Rendanten versehen." ¹ Wenn diese Voraussetzungen für einen tüchtigen Rendanten genügen, dürften an das Mitglied der Genossenschaften keine höheren Anforderungen gestellt werden.

So beschränkte man sich bei der ländlichen genossenschaftlichen Bildungs- und Erziehungsarbeit auf die Unterrichtung der Mitglieder und Mitarbeiter in Generalversammlungen und auf die Belehrung durch eigene Zeitungen und den Aufbau von Büchereien (Landwirtschaftliches Genossenschaftsblatt, Raiffeisenbote, Neuwieder Raiffeisenkalender, Raiffeisenbücherei, Ländliche Genossenschaftsbücherei). ²

¹ Quabeck, A., a.a.O., S.23

² Nähere Angaben über Begründung, Verbreitung, Auflagenhöhe und Bedeutung dieser Publikationen enthält die Schrift "Das Bildungswesen der Genossenschaften" von R.Wartner, a.a.O., S.64 ff

2. Die Fortentwicklung des ländlichen genossenschaftlichen Bildungswesens

Die Fortentwicklung des ländlichen genossenschaftlichen Bildungswesens wird seit dem letzten Jahrzehnt des 19. Jahrhunderts einmal vom Generalverband der deutschen Raiffeisengenossenschaften, zum anderen vom Reichsverband der deutschen landwirtschaftlichen Genossenschaften getragen. Dabei empfiehlt es sich, die Bildungsbemühungen der beiden Zentralinstitute getrennt zu behandeln.

a) Die Bildungs- und Erziehungstätigkeit des Generalverbandes der deutschen Raiffeisengenossenschaften

Die genossenschaftliche Unterrichtstätigkeit wurde kurz vor der Jahrhundertwende von den Landesverbänden begonnen. Als einer der ersten Verbände hielt der kurhessische Verband in Kassel 1897 seinen ersten Rendantenkurs mit 40 Teilnehmern ab. Der Lehrgang dauerte 8 Tage. Die Lehrgegenstände bezogen sich, entsprechend dem Funktionsbereich der Kursteilnehmer, auf die Geschäftsleitung. So wurden Buchführung, Bilanzaufstellung, Geschäftsführung, Genossenschaftsrecht und das Kreditwesen unterrichtet.

Bis zum Jahre 1922 wurden in diesem Verbands über 2200 Mitarbeiter ausgebildet. Im Jahre 1913 fanden 39 Kurse mit einer Gesamtdauer von 73 1/2 Tagen statt, im Jahre 1914, bedingt durch den beginnenden Weltkrieg, dagegen 14 Kurse mit nur einer Gesamtdauer von 43 Tagen. 1915 war es nur noch ein Viertel im Vergleich zum Jahre 1913. ¹

Die Unterrichtstätigkeit nahm im Jahre 1916 wieder zu, weil es sich als erforderlich herausstellte, Mitarbeiter zu schulen, die die zum Wehrdienst einberufenen Funktionsträger ersetzten. Vielfach nehmen jetzt Frauen die Stellen der Männer ein. Während vor 1914 die Zahl der weiblichen Kursteilnehmer so gering war, daß

¹ Vgl. Wartner, R., a.a.O., S.49

sie prozentual nicht besonders erfaßt wurden, steigt sie während des Krieges beständig und erreicht 1917 mit 28,1 % der Kursteilnehmer ihren höchsten Stand. Nach Kriegsende ging der prozentuale Anteil weiblicher Lehrgangsteilnehmer zurück und sank bis 1920 auf 5 % ab.¹

Die Kurstätigkeit der Regionalverbände wurde auch in den folgenden Jahren in gleicher Weise fortgesetzt und erfuhr auch in den Jahren der nationalsozialistischen Herrschaft keine Unterbrechung. So wurde in Hannover-Braunschweig im Jahre 1934 mit den Schulungen begonnen. Im Landesverband Mittelrhein und Weser-Ems begannen die Schulungen erst während des Krieges. Die Verbände Bayern und Kurhessen konnten 1937 und 1938 die ersten ständigen Genossenschaftsschulen eröffnen und damit ein Beispiel geben, dem die übrigen Verbände der Bundesrepublik in der Zeit nach dem zweiten Weltkrieg folgten.

Die bayrische Genossenschaftsschule diente in den Jahren 1941 der beruflichen Umschulung von Schwerkriegsbeschädigten. Dieser Prozeß der Einrichtung von Genossenschaftsschulen steht gegenwärtig unmittelbar vor seinem Abschluß.

Als Träger eigener Unterrichtsarbeit trat der Generalverband ausschließlich bei der Heran- und Fortbildung von Revisoren auf. Vor der Einrichtung spezieller Kurse erfuhren die Revisorenanwärter durch Verbandssekretäre, Oberrevisoren und Ältere Verbandsrevisoren eine Einzelausbildung für die Praxis. Am 10. Juni 1913 wurde eine zentrale Bildungsstätte für den Prüfungsnachwuchs in Berlin gegründet.

¹ Vgl. Wartner, R., a.a.O., S.50

Die Lehrgänge dauerten 4 Monate. Als Lehrkräfte wirkten Referenten des Generalverbandes und der Zentralgeschäftsanstalten. Die Unterrichtsarbeit wurde vierfach gefächert:

1. Grundlegende Fächer
(Rechtskunde, Geld-, Bank-, Börsenwesen)
2. Hauptfächer
(Genossenschaftswesen, -recht, Allg. Betriebswirtschaftslehre, Geschäftsführung der Genossenschaften, Buchführung und Bilanzkunde, Revisionswesen)
3. Hilfsfächer
(Stempel- und Steuerwesen, Versicherungswesen, landwirtschaftliche Warenkunde)
4. Seminarübungen über die Stoffkreise 1 - 3.¹

Im empirischen Teil dieser Arbeit wird dargelegt, daß auch der Deutsche Raiffeisenverband seit dem Jahre 1949 die Ausbildung der Revisoren als sein vordringliches Aufgabengebiet ansieht.

¹ Vgl. Wartner, R., a.a.O., S.54

b) Die Bildungs- und Erziehungstätigkeit des Reichsverbandes der deutschen landwirtschaftlichen Genossenschaften

Der von Haas begründete Reichsverband der deutschen landwirtschaftlichen Genossenschaften begann seine Bildungs- und Erziehungstätigkeit ebenfalls in den 90er Jahren.

In Bezirksbesprechungen und Wanderversammlungen organisierten die dem Reichsverband angeschlossenen Provinzialverbände Schlesien (1895), Posen (1896) und Landau/Pfalz (1900) die Ausbildung ihrer Rendanten. Gegenstand dieser Rendantenkurse auf Bezirksebene waren unterweisende Vorträge und gegenseitige Aussprachen über innergenossenschaftliche Angelegenheiten, Verwaltung wie Geschäftsführung, Buchführung und Bilanzherstellung.¹

Am 19.9.1904 eröffnete der Reichsverband in Darmstadt eine zentrale landwirtschaftliche Genossenschaftsschule mit einer halbjährlichen Lehrgangsdauer für seine leitenden Mitarbeiter. Die Lehrgegenstände zeigten eine stark genossenschaftsbetonte Ausrichtung. So wurde neben den Fächern Genossenschaftsgeschichte, Genossenschaftsrecht, genossenschaftliche und kaufmännische Verwaltungslehre der verschiedenen Genossenschaftssparten das Fach Allgemeine und genossenschaftliche Buchführung gegeben. Als Nebenfächer waren Allgemeine Rechtskunde für Genossenschaften, das Eisenbahntarifwesen und das Postwesen im Lehrplan aufgeführt.²

Was diese Schule schon damals leistete, zeigt folgender Lehrplan:

¹ Vgl. Wartner, R., a.a.O., S.58

² Ebenda S.63

Stundenzahl

1. Grundlagen des ländlichen Genossenschaftswesens	80
2. Genossenschaftsrecht	80
3. Genossenschaftliche Buchführung und Geschäftsführung einschl. Bilanzkunde	80
4. Revisionswesen	44
5. Einrichtung und Geschäftstätigkeit der Spar- und Darlehnskassen	14
6. Einrichtung und Geschäftstätigkeit der Bezugs- und Absatzgenossenschaften	16
7. Einrichtung und Geschäftstätigkeit der Molkereigenossenschaften	36
8. Einrichtung und Geschäftstätigkeit sonstiger Genossenschaften	4
9. Steuer und Stempelwesen	14
10. Landwirtschaftliche Handelskunde und Tarifwesen	50
11. Landwirtschaftliche Warenkunde	30
12. Geld- und Kreditwesen	34
13. Allgemeine Rechtskunde	80
14. Staatsbürgerkunde	20
15. Genossenschaftlich-kaufmännisches Rechnen	40
16. Ländliche Wohlfahrtspflege	4
17. Buchhaltungsübungen	40
18. Redeübungen	24
19. Stenographie Stolze-Schrey	56
Zusammen	746 Std. ¹
=====	

Ein Vergleich mit den Lehrplänen der heutigen dezentralisierten Genossenschaftsschulen ist deshalb nicht möglich, weil eine Gesamtübersicht nicht zu beschaffen ist. ²

¹ Wartner, R., a.a.O., S.64

² "Eine Stundeneinteilung enthält unser Lehrplan nicht. Es hat sich gezeigt, daß diese Stunden doch nicht eingehalten werden können." Aus dem Manuskript eines Vortrages, gehalten von dem stellvertretenden Verbandsdirektor Radomski, Oldenburg 1958

Die Lehrgänge endeten mit einer Schlußprüfung. Über das Ergebnis der Prüfungen wurden Zeugnisse ausgeteilt.

Am 1.10.1913 verlegte der Reichsverband seinen Sitz von Darmstadt nach Berlin. Mit ihm kam auch diese zentrale Genossenschaftsschule in die Reichshauptstadt. Für die Zeit des ersten Weltkrieges wurde die Genossenschaftsschule geschlossen. Erst im Jahre 1925 nahm sie ihre Tätigkeit in verstärktem Maße wieder auf. ¹

Im Jahre 1930 erfolgte die Vereinigung des gesamten ländlichen Genossenschaftswesens im Reichsverband der deutschen landwirtschaftlichen Genossenschaften - R a i f f e i s e n e.V. Diese Organisation wurde als Spitzenverband für das gesamte Bundesgebiet am 18. November 1948 in "Deutscher Raiffeisenverband e.V." umbenannt. Die Pläne nach dem Ende des zweiten Weltkriegs, eine ähnliche zentrale Genossenschaftsschule zu gründen, konnte wegen des Widerstandes einiger Regionalverbände noch nicht realisiert werden.

Die umrißhafte Darlegung der ersten Bildungsbemühungen der ländlichen Genossenschaftsorganisation hat gezeigt, daß sowohl der Generalverband (Raiffeisen) wie der Reichsverband (Haas) und ihre Regionalverbände die Notwendigkeit der Ausbildung leitender Mitarbeiter und der Mitglieder erkannt haben. Dabei gaben sie, wie Wartner feststellte, ihrer Bildungsarbeit eine durchaus unterschiedliche Zielsetzung. Während so die Raiffeisenvereine des Generalverbandes "durch allgemeine Bildung die kulturelle und sittliche Hebung ihrer Mitglieder zu fördern" suchten, trat innerhalb des Reichsverbandes "die rein genossenschaftliche Fachbildung in den Vordergrund". ²

¹ Vgl. Wartner, a.a.O., S.67

² Ebenda S.76

Haas beabsichtigte vor allem die privatwirtschaftliche Förderung der ländlichen Bevölkerung durch die Genossenschaften.

Die Konzeption und die Ideologie der Gründer bestimmte die Gestaltung des Unterrichtswesens. Es verdient aber hervorgehoben zu werden, daß die Konzeption Haas' sich heute stärker durchsetzt. Das bedeutet, daß die fachliche Ausbildung gegenüber dem ethisch-erzieherischen Moment immer stärker in den Vordergrund gerückt wird. Vor allem nach dem zweiten Weltkrieg stellte die Entwicklung der wirtschaftlichen Situation hohe Anforderungen an die Mitglieder der ländlichen Genossenschaften. Noch größere Aufgaben müssen mit der Eingliederung der deutschen Landwirtschaft in den gemeinsamen Markt und der damit verbundenen Unsicherheit über die Weiterführung der Autarkiepolitik bezüglich der Ernährung gelöst werden. Für das ländlich-genossenschaftliche Bildungs- und Erziehungswesen bedeutet das, den Mitgliedern und Mitarbeitern die für die Bewältigung dieser Aufgaben erforderlichen theoretischen Kenntnisse zu vermitteln. Dieser Notwendigkeit kamen die Genossenschaften nach, indem sie ihr Bildungswesen von einer Schulung "nach Bedarf" auf breiter Basis zu einem systematischen Unterricht umstellten. Diese Entwicklung spiegelt die folgende Tabelle deutlich wider:

Entwicklung des ländlichen genossenschaftlichen
Bildungswesens

Verbandsgebiet	Beginn der Schulung	Einrichtung der Schule
Baden	1920	1953
Bayern	1909	1937
Hannover-Braunschweig	1934	1956
Hessen	1895	x)
Kurhessen	1897	1938
Mittelrhein	1941/42	1955
Rheinland	1919	x)
Rheinpfalz	1913	x)
Saarland	1948	x)
Weser-Ems	1943/44	1952
Westfalen	1953	1954
Württemberg	1920	1953
Schleswig-Holstein und Hamburg vor	1914	1953

x) im Aufbau

3. Sonstige mittelbare Bildungs- und Erziehungsarbeit
der ländlichen Genossenschaftsorganisation

Eine Entwicklung besonderer Prägung bahnte sich Anfang der 20er Jahre an. Damals schuf man eine Art von Bildungsgenossenschaften. Sie erhielten ihre Anregung auf dem 22. Genossenschaftstag in Oldenburg am 16./17. August 1906 und durch den 33. landwirtschaftlichen Genossenschaftstag am 23./24. September 1919 in Bamberg durch Entschlieûungen, die sich mit ländlichen Volkshochschulen befaûten. So entstand damals die Katholisch-Niedersächsische Volkshochschulgenossenschaft in Oesede. Auch in Hermannsburg bei Celle gab es eine Nieder-

sächsisch-Lutherische Landvolkshochschule. Diese Unternehmungen fielen allerdings der Gleichschaltung durch das "Dritte Reich" zum Opfer und sind in dieser Form nach dessen Untergang nicht wieder aufgenommen worden. Die genossenschaftlichen Regionalverbände entschieden sich nach 1945 vielmehr für eine mittelbare Form der ländlichen Erwachsenenbildung. Bei den konfessionell gebundenen Landvolkshochschulen wirkten Vertreter der Genossenschaftsverbände in den Kuratorien mit. Allerdings ist auch eine Minderzahl von Landvolkshochschulen rein berufsständisch orientiert. In der Trägerorganisation der Hessischen Landvolkshochschule Friedrichsdorf, dem Verein für Landvolkbildung e.V. sind neben dem Hessischen Bauernverband, den Kirchen u.a. auch der Raiffeisenverband Kurhessen und der ländliche Genossenschaftsverband Frankfurt vertreten. Ähnlich ist es bei der Landvolkshochschule Fürsteneck, Kreis Hünfeld. In der Stiftung Bauernschulwerk Württemberg Baden wirken der "Württembergische Landesverband landwirtschaftlicher Genossenschaften Raiffeisen e.V." und der "Verband landwirtschaftlicher Genossenschaften in Baden-Raiffeisen e.V." mit. Eine Besonderheit weist die Genossenschaftsschule Hohenheim auf, deren Direktor, Dr. Waide-lich, gleichzeitig Leiter der dortigen Landvolkshochschule ist.

Wir sind der Meinung, daß diese mittelbare Art der Mitarbeit der Genossenschaftsorganisation in der ländlichen Erwachsenenbildung beibehalten werden sollte. Auf diese Weise können über den Mitgliederkreis der Genossenschaft hinaus breitere Kreise der ländlichen Bevölkerung erfaßt werden, und die Genossenschaften können erfolgreicher mitwirken bei der so notwendigen Erneuerung der ländlichen Sozialordnung.

Erstmalig sind die Fragen der Erwachsenenbildung auf dem Lande in umfassender Form von Herrn Dipl.-Landw.

Heinz Freise dargestellt worden. ¹

Freise weist darauf hin, daß die ländlichen Heimvolkshochschulen besonders der Fortbildung der erwachsenen Landjugend dienen sollen. Als Faktoren, die die Gestaltungskraft dieser Schulen bestimmen, nennt er zunächst als günstige Bildungsvoraussetzung die besondere Bildsamkeit der Schüler, die altersbedingt ist, ein bereits vorhandenes gewisses Maß an Reife und Lebenserfahrung und schließlich das Prinzip der Freiwilligkeit, das einen verstärkten Bildungswillen der Schüler voraussetzen läßt. Als besondere Bildungsform wird herausgestellt die pädagogische Einheit der Lebensgemeinschaft in Kursen, die bis zu 5 Monaten dauern.

Das Prinzip der Arbeitsgemeinschaften, das eine selbständige Mitgestaltung des Stoffes im Gespräch ermöglicht und, soweit es sich um konfessionell gebundene Schulen handelt, die Gemeinschaft im Glauben. ²

Wir finden hier die gleichen Wirkungskräfte, die, wenn auch nicht durchweg in gleicher Intensivität und Zielsetzung, bei den Jungenossenschaftertagungen oder Rendantenkursen Bedeutung haben.

¹ "Die ländlichen Heimvolkshochschulen in der Bundesrepublik Deutschland", Forschungsarbeit im Auftrag der "Forschungsgesellschaft für Agrarpolitik und Agrarsoziologie e.V.", Bonn, im Erscheinen begriffen.

² Vgl. Wollenweber, H., "Aufgaben der ländlichen Erwachsenenbildung", Vorträge 12. Hochschultagung der Landwirtschaftlichen Fakultät der Universität Bonn am 7. und 8. Oktober 1958, in: "Landwirtschaft - Angewandte Wissenschaft", S.17 ff

III. Empirischer Teil

A Aufbau und Ausprägungen des ländlichen genossenschaftlichen Bildungs- und Erziehungswesens in der Bundesrepublik Deutschland heute

Nach der Analyse der Aufgaben ländlicher genossenschaftlicher Bildungs- und Erziehungsarbeit, einer Analyse der Trägerschaft und einem Überblick über die Entwicklung des ländlichen genossenschaftlichen Bildungswesens sollen nunmehr Art und Umfang des ländlichen genossenschaftlichen Bildungswesens in der Gegenwart im Detail dargestellt werden.

Wichtig ist die Frage, wieweit die einzelnen potentiellen Träger der ländlichen genossenschaftlichen Bildungsarbeit ihrem Bildungs- und Erziehungsauftrag tatsächlich nachkommen. Vor allem in bezug auf die erzieherische Wirksamkeit der Einzelgenossenschaften dürfte das schwierig, teilweise sogar unmöglich sein. Da die eigentlichen Impulse einer planmäßigen ländlich-genossenschaftlichen Bildungs- und Erziehungsarbeit von den Regionalverbänden ausgehen, werden deren Bildungs- und Erziehungsbemühungen den größten Teil der folgenden Analyse einnehmen müssen. Schließlich hat der Deutsche Raiffeisenverband zusätzlich genossenschaftliche Erziehungseinrichtungen geschaffen. Ihre Untersuchung bildet den Abschluß des gegenwärtigen Kapitels.¹

Eine Übersicht über die ländliche genossenschaftliche Bildungsarbeit vermittelt die nachstehende Übersicht. Dabei kann auf die Darstellung erzieherischer Bemühungen auf lokaler Ebene, wie die folgenden Ausführungen verdeutlichen, verzichtet werden.

¹ In diesem Zusammenhang muß auch auf die wissenschaftliche Arbeit der den Universitäten Frankfurt, Erlangen, Marburg und Münster angegliederten Genossenschaftsinstitute verwiesen werden, deren Forschungsergebnisse über Zeitschriften und Vorträge an Mitglieder und Mitarbeiter der ländlichen Genossenschaften herangetragen werden.

DAS BILDUNGSWESEN DER GENOSSENSCHAFTEN IN DER BUNDESREPUBLIK

Regionalverbände

Beratung

Verbandsblätter

Genossensch. Schh.

Lehrlinge

Verwaltungsmitglieder

Rendanten(Rechner)

Arbeitstagen

Fachtagungen

Werbende Kurse

Dt. Raiffeisen Verband

Werbe- und
Pressewesen

Fern-
schulung

theor. Schulung
der Revisoren

Arbeits-
tagungen

Genossensch. Geld
u. Kreditverkehr

Genossensch.
Warenverkehr

Mayschoß (Leiter größerer
Kreditgenossenschaften)

ständige
Sachbearbeiter

Molkereisachverst.
der Verbände

1. Die Erziehungstätigkeit der Einzelgenossenschaften

Die genossenschaftliche Bildungs- und Erziehungsarbeit ist auf der Ebene der Lokalgenossenschaften noch durchaus unterentwickelt. Sie erschöpft sich in der innerbetrieblichen Ausbildung der Lehrlinge, die die Lehrlinge, wie in allen anderen Wirtschaftszweigen, erhalten, und ungeplanten gesprächsweisen Belehrungen (Erfahrungsaustausch), etwa bei den Generalversammlungen.

Schwierigkeiten liegen natürlich in der Finanzierung, aber leider warten die Mitglieder meist auf einen Anstoß von "höherer" Ebene, anstatt aus eigener Initiative Arbeitsgemeinschaften ins Leben zu rufen oder Flurbegehungen und Stallbesichtigungen bei den Mitgliedern durchzuführen. Wo akademisch gebildete Landwirte Genossenschafter sind, wäre doch auch die Gewähr gegeben, daß eine derartige Arbeit auch wissenschaftlich untermauert wird. Allerdings wäre hier sehr viel Takt erforderlich, und der jeweilige Rendant hätte eine dankbare Aufgabe darin, Vorurteile zu überwinden.

Die Aktivität der Einzelgenossenschaften zeigt sich auch in den Rendanten- und Geschäftsführerbesprechungen auf Kreisebene. Diese finden einmal im Monat statt und dauern 1/2 Tag. Sie dienen als Arbeitstagungen einem gegenseitigen Erfahrungsaustausch. In der Regel beteiligen sich 20 bis 30 Rendanten und Geschäftsführer.

Neben diese unmittelbaren Bildungs- und Erziehungsmaßnahmen der Einzelgenossenschaften treten

mittelbare. Sie erschöpfen sich in einer Inanspruchnahme der Möglichkeiten, die der Regionalverband für sie bietet oder in einer Beteiligung an den Kosten für den Unterhalt der Genossenschaftsschulen. Im folgenden sollen Art und Umfang dieser mittelbaren Bildungs- und Erziehungsarbeit der Einzelgenossenschaften an bestimmten Beispielen konkretisiert werden.

a) Die Vorführung von Genossenschaftsfilmen

Die ländliche Genossenschaftsorganisation hat zwei Filme geschaffen, die einer breiteren Öffentlichkeit Wesen, Ziel und Vielfalt genossenschaftlicher Aufgabenbereiche nahebringen sollen. Es handelt sich um die Filme "Die Rede des Martin Link" und "Wo ein Wille".

Die Einzelgenossenschaften haben die beiden Filme in großem Ausmaße zur Ausgestaltung von Generalversammlungen, Orts- und Kreisveranstaltungen, Tagungen der Landjugend und Hausfrauennachmittagen herangezogen. Dabei zeigte sich, daß allein die Ankündigung der Filme den Besuch der oben genannten Veranstaltungen stimulierten. In welchem Umfange diese von den Regionalverbänden geschaffenen Bildungs- und Erziehungsmittel von den Einzelgenossenschaften in Anspruch genommen wurden, geht aus den folgenden Zahlen hervor.

Den Film "Die Rede des Martin Link" sahen im Bundesgebiet 1,5 Millionen Menschen. Es wurden 150 Kopien angefertigt.

Der Genossenschaftsfilm "Wo ein Wille" wurde seit 1957 allein in Westfalen in 146 Generalversammlungen aller Genossenschaftssparten vorgeführt.

Diese Veranstaltungen wurden von durchschnittlich 60 Teilnehmern besucht, so daß in Westfalen bisher

insgesamt 8760 Personen über das ländliche Genossenschaftswesen unterrichtet wurden.¹

Da in diesen beiden Filmen die genossenschaftlichen Prinzipien der Selbsthilfe, Selbstverwaltung und Selbstverantwortung besondere Beachtung finden, verwirklichen die Einzelgenossenschaften bei der Vorführung auch eine neutrale Zielsetzung, indem sie einer breiteren Öffentlichkeit staatsbürgerliches Gedankengut näherbringen. Darauf wurde bereits im Abschnitt über die Zielsetzungen der genossenschaftlichen Bildungs- und Erziehungsarbeit hingewiesen.

b) Mitfinanzierung der Genossenschaftsschulen

Die Höhe der durch den Unterhalt einer Genossenschaftsschule entstehenden Kosten sollen in einem späteren Abschnitt behandelt werden. Hier entsteht die Frage, welchen Beitrag die Einzelgenossenschaften für die Ausbildung der von ihnen delegierten Mitarbeiter dazu leisten (Tabelle).²

Anteil der Genossenschaften an der Finanzierung der

Kurse

Verband	Höhe der Beteiligung in Prozenten
Baden	66 %
Bayern	50 %
Mittelrhein	41 %
Saarland	25 %
Westfalen	66 %

¹ Vgl. Geschäftsbericht 1959 des Verbands ländlicher Genossenschaften der Provinz Westfalen - Raiffeisen - e.V., Münster (Westf.), S.27 ff

² Ohne Angabe von konkreten Zahlen: In Kurhessen u. Hannover-Braunschw. übernehmen die Einzelgen. die Kosten für Unterkunft und Verpflegung ihrer Mitarbeiter, in Schleswig-Holstein die Fahrtkosten. In Weser-Ems werden die Kosten zu 56% vom Verband und zu 44% von den Teilnehmern getragen. Die restlichen Verbände verfügen noch nicht über eine Genossenschaftsschule, so daß sie in diese Ermittlung nicht einbezogen werden konnten.

Setzt man diese Prozentsätze zu den entstehenden Kosten in Verbindung, so läßt sich feststellen, daß die Einzelgenossenschaften in ihrer Gesamtheit nicht unwesentliche finanzielle Beiträge für Bildungs- und Erziehungsaufgaben leisten.

c) Sonstige mittelbare Bildungs- und Erziehungsarbeit der Einzelgenossenschaften

Gemeinsame Bildungsbemühungen auf lokaler, regionaler und zentraler Ebene sind immer dann erforderlich, wenn bei der Durchführung irgendwelcher Maßnahmen vorgelagerte Stufen angesprochen werden. Das gilt insbesondere für die vom Deutschen Raiffeisenverband organisierte Fernschulung des genossenschaftlichen Nachwuchses, für die Verbreitung genossenschaftlichen Schrifttums und die Durchführung von Lehrgängen auf regionaler Ebene, soweit dabei Besichtigungen vorgesehen sind.

Die bisher im Bundesgebiet gemachten Erfahrungen bekunden, daß die Fernschulung bei den Einzelgenossenschaften noch nicht die erforderliche Breitenwirkung gefunden hat. So versagen manche Rendanten und Geschäftsführer dieser Bildungs- und Erziehungsarbeit weitgehend ihre Unterstützung. Sie haben sich am Aufbau der Fernschulung bisher nicht beteiligt.¹ Sie wollen häufig nicht die Zeit für die Vertiefung in den Stoff aufbringen, die erforderlich ist, um die Bearbeitung der Schulungsunterlagen durch ihre Lehrlinge zu überwachen und auszuwerten.

¹ Ergebnis mündlicher Aussprachen mit den Schulungsleitern.

Die Unterstützung der Einzelgenossenschaften wird auch bei der Verbreitung von informierenden Broschüren erforderlich. So hat der Deutsche Raiffeisenverband zwei informatorische Schriften, "Hof und Markt" (Auflage 200 000) und "Ratgeber in Geldsachen" (Auflage 250 000) herausgegeben.

Weniger Passivität haben bisher die Einzelgenossenschaften bei der von den Regionalverbänden organisierten und durchgeführten Junggenossenschaftertagungen bezeugt. So nehmen Rendanten und Geschäftsführer an diesen auf Kreisebene veranstalteten Tagungen teil, richten Einladungen zu Generalversammlungen aus und beteiligen sich an den Diskussionen, die den Referaten folgen.

Es bleibt festzustellen, daß von einer eigenständigen Bildungs- und Erziehungsarbeit auf lokaler Ebene, sieht man von den Rendanten- und Geschäftsführerbesprechungen ab, zur Zeit nicht die Rede sein kann. Fragt man nach den Gründen für diese mangelnde Aktivität, die sich z.B. auch darin äußert, daß Rendanten und Geschäftsführer bisher kaum belehrende Aufsätze in den Mitteilungsblättern der Verbände verfaßten, so begegnet man verschiedenartigen Motivationen. Sie reichen von Desinteresse über zu starke anderweitige arbeitsmäßige Belastungen bis zu dem Bekenntnis, fachlich überfordert zu sein.

Mit dieser Feststellung wird deutlich, daß im Bundesgebiet der vertikale Aufbau des Bildungswesens der ländlichen Genossenschaften unvollständig ist. Erst wenn sich alle Rendanten und Geschäftsführer der Einzelgenossenschaften ihres

Bildungsauftrages bewußt werden, d.h. innerhalb der ihnen zumutbaren Grenzen ein eigenständiges Bildungsprogramm entwerfen und durchführen, werden die großen Aufgaben zu lösen sein, die sich der Gesamtorganisation auf allen Stufen stellen. Wenn dies geschieht, werden die Einzelgenossenschaften zu wirklichen Partnern der Regionalverbände, die zur Zeit noch die Hauptlast der ländlichen genossenschaftlichen Bildungsmaßnahmen tragen.

2. Die Erziehungsarbeit auf der Ebene des genossenschaftlichen Mittelbaus

Bei der Heranbildung eines qualifizierten Nachwuchses tritt neben den Berufsschulunterricht und die innerbetriebliche Ausbildung in den Einzelgenossenschaften die Schulung der Lehrlinge in Kursen, die der Genossenschaftsverband in eigenen Schulen auf regionaler Ebene durchführt. Aber nicht nur Lehrlinge werden in solchen Kursen zusammengefaßt, sondern auch Rendanten, Geschäftsführer, technische und kaufmännische Angestellte und Verwaltungsmitglieder.

Dabei sollen die spezifisch genossenschaftlichen Problemstellungen in ihrer Aktualität erarbeitet werden.

Außerdem wendet sich das ländliche genossenschaftliche Bildungswesen an Nichtmitglieder. Es ist der Zweck der Erfassung von Nichtmitgliedern, sie als Mitglieder zu werben. Darüber hinaus spricht das ländliche genossenschaftliche Bildungswesen alle dem ländlichen Lebenskreis verwachsenen Personenkreise an. Es soll in ihnen Verständnis für die Genossenschaft und die genossenschaftlichen Belange geweckt werden. Genossenschaftliche Werbung und genossenschaftliche Bildungs- und Erziehungstätigkeit überschneiden sich hier in ihren Funktionsbereichen.

a) Lehrlingskurse

aa) Eignungsprüfung und Einschulung

aa₁) Eignungsprüfung

Bevor ein Lehrling von einer Genossenschaft eingestellt wird, hat er sich einer Eignungsprüfung zu unterziehen. Die Organisation und Durchführung solcher Eignungsprüfung übernehmen sehr oft die den Genossenschaftsverbänden angeschlossenen Schulen, wie aus der folgenden Übersicht hervorgeht:

Organisation und Durchführung der Eignungsprüfungen

Die Eignungsprüfung organisiert und führt durch	Anzahl der Ver- bandsgebiete
1. allein die Genossenschaft	4
2. allein der Verband	1
3. gemeinsam Einzelgenossen- schaften und Verbände ¹	8
Zusammen	<u>13</u>

Soweit die Verbände die Eignungsprüfungen durchführen, wird das Prüfungsergebnis den Einzelgenossenschaften mitgeteilt, die über Einstellung oder Nichteinstellung des Bewerbers entscheiden. Die zentrale Durchführung der Eignungsprüfung soll den Genossenschaften ein objektives Urteil über die Befähigung des Bewerbers ermöglichen. Durch die Einheitlichkeit der Prüfungsaufgaben wird erreicht, daß an alle Bewerber die gleichen Anforderungen gestellt werden. ²

¹ Die Genossenschaften werden auf die von den Regionalverbänden organisierten und durchgeführten Eignungsprüfungen hingewiesen. Es liegt in ihrem Ermessen, ob sie die Lehrlinge, die sich bei ihnen um eine Lehrstelle beworben haben, an diesen Eignungsprüfungen teilnehmen lassen oder ob sie selber die Auslese der Bewerber übernehmen wollen.

² Zur Illustration sei auf die Prüfungsthemen zweier Genossenschaftsverbände verwiesen:
Weser-Ems: Deutsch: Wahlthemen: "Unser Dorf", "Schützenfest", "Ein Tag in der Woche", Diktat, Rechnen: Grundrechnungsarten
Kurhessen: Deutsch: "Was weiß ich von Raiffeisen?", "Was weiß ich vom Genossenschaftswesen?", Rechnen: Grundrechnungsarten, "Jugend-Gesprächsthemen: "Freizeitgestaltung", "Gruppe"

Die Eignungsprüfungen auf regionaler Ebene haben sich bisher am stärksten in den nordwestdeutschen Verbandsgebieten, vor allem in Weser-Ems und Hannover-Braunschweig, durchgesetzt.

aa₂) Einschulung

Die Lehrlinge werden in die Genossenschaftsschulen - bisher unterhalten 9 Verbände eine eigene Schule - ¹ in den einzelnen Verbandsgebieten im ersten, zweiten oder gar dritten Lehrjahr erstmalig zu den verschiedenen langen Internatskursen berufen werden, wie die folgende Aufstellung verdeutlicht:

Einschulung der Lehrlinge

Verbandsgebiet	Die Einschulung erfolgt im			
	1.	2.	3.	Lehrjahr
Baden	x			
Bayern			x	
Hannover-				
Braunschweig		x		
Kurhessen	x			
Mittelrhein			x	
Schleswig-				
Holstein		x		
Weser-Ems	x			
Westfalen		x		
Württemberg		x		
	3	4	2	

Aus der Tabelle geht hervor, daß eine einheitliche Regelung bei der Einschulung der Genossenschaftsschüler nicht gegeben ist. Die Ursachen dieser Unterschiedlichkeiten sind einmal im sachlichen, zum anderen im personellen Bereich zu sehen.

¹ In Hessen, Rheinland, Rheinpfalz und im Saarland bestehen noch keine Genossenschaftsschulen. Dort erfolgt die Bildungs- und Erziehungstätigkeit je nach Bedarf in den Zentralgenossenschaftsanstalten.

Sachlich bedingte Unterscheidungsmerkmale entstehen aus der Tatsache, daß die Genossenschaftsschulen die Verschiedenartigkeiten ihrer Verbandsgebiete widerspiegeln, d.h., die Eigentümlichkeiten ihrer Entstehung und Leistung und die strukturellen Besonderheiten ihrer Räume und Landschaften. Konkret zeigen sich die unterschiedlichen Ansätze genossenschaftlicher Bildungs- und Erziehungstätigkeit darin, daß in den Verbandsgebieten mit vorwiegend hauptamtlichen Rendanten der Lehrlingskurs Ausgangspunkt der Kurse ist, in Verbandsgebieten mit vorwiegend nebenamtlicher Leitung der Rendantenkurs in den Mittelpunkt der genossenschaftlichen Bildungsbemühungen tritt.

Die Wichtigkeit der Ausbildung von Mitarbeitern bestimmt demnach in den einzelnen Verbandsgebieten die Lehrgangsdauer, d.h. auch, ob die Lehrlinge bereits im 1., 2. oder erst im 3. Lehrjahr eingeschult werden können. Unterstellt ist dabei, daß die Möglichkeiten der Schulung, wie in der Bundesrepublik Deutschland, begrenzt sind.

Personell bedingte Unterschiedlichkeiten sind auf die unterschiedlichen Meinungen der Bildungsreferenten zurückzuführen. Hier ergeben sich zwei differenzierende Standpunkte.

1. Der Lehrling wird bereits im ersten Lehrjahr eingeschult. Das bedeutet für die Genossenschaftsschulen eine Möglichkeit, den Lehrlingen neben der innerbetrieblichen Ausbildung, d.h. auf der Stufe der lokalen Genossenschaft, von Beginn an auch theoretisch das Genossenschaftswesen zu akzentuieren.

So wird der Lehrling unabhängig von der kaufmännischen Berufsschule mit dem genossenschaftlichen Geld- und Kreditverkehr und anderen genossenschaftlichen Stoffgebieten vertraut gemacht.

2. Der Lehrling wird erst im zweiten oder dritten Lehrjahr eingeschult. Die Genossenschaftsschule kann in diesem Falle auf den Fertigkeiten, Kenntnissen und Erkenntnissen aufbauen, die in der Genossenschaftslehre und der kaufmännischen Berufsschule während des ersten bzw. zweiten Lehrjahres vermittelt wurden.

Diese Methode hat den Vorzug, daß die Genossenschaftsschule ein allgemeines kaufmännisches Wissen voraussetzen und sich dementsprechend auf die Darbietung eines typisch genossenschaftlichen Lehrstoffes beschränken kann.

aa₃) Schulbesuch

Fraglich ist, ob den Lehrlingen der Besuch der Genossenschaftsschule zur Pflicht gemacht werden soll bzw. kann. Diese Frage ist aktuell, da die Bereitschaft zum Schulbesuch nicht vorauszusetzen ist.

Der Versuch der Einführung einer allgemeinen Schulpflicht im Sinne einer Erweiterung der Anwendung bestehender Schulpflichtgesetze auf die Teilnahme am Unterricht in den Genossenschaftsschulen würde daran scheitern, daß diese ja nicht öffentliche Schulen im Sinne des Gesetzes sind. Allerdings werden die Lehrlinge für die Dauer der Kurse von der Teilnahme am Berufsunterricht befreit.

Unseres Erachtens sollte es jedoch möglich sein, in verbandseinheitliche Lehrvertragsformulare Klauseln einzufügen, die, fußend auf der Vertragsfreiheit, Teilnahme an Fortbildungskursen zur Pflicht machte.

In der Praxis dürfte dieses Verfahren aber bei der gegenwärtigen Situation wohl häufig an der allzu geringen Bereitschaft der Rendanten und Geschäftsführer scheitern, ihre Lehrlinge für einige Wochen freizustellen. Vor allem in den Kleinstgenossenschaften Süddeutschlands ist der Lehrling oft die einzige kaufmännische Arbeitskraft.

Aber selbst in den Gebieten der Verbände, in denen eine "freiwillig eingegangene, doch nicht unverbindliche" ¹ Schulpflicht statuiert worden ist, können nicht alle Lehrlinge erfaßt werden.

Das zeigt die folgende Tabelle, die für alle Verbandsgebiete repräsentativ ist.

Freiwilligkeit oder Pflichtmäßigkeit der Teilnahme von Lehrlingen an den Kursen der Genossenschaftsschule

Verbandsgebiet	Prozent der teilnehmenden Lehrlinge	'Schulpflicht'	
		ja	- nein
Hannover-			
Braunschweig	95		x
Kurhessen	90	x	
Baden	95	x	
Württemberg	85	x	

¹ Vgl. Waidelich, W., Schulwesen und Nachwuchsfrage, Vortrag vor der Mitgliederversammlung des Deutschen Raiffeisentages zu Kiel 1955

bb) Dauer und fachliche Schwerpunkte der Kurse

bb₁) Die Dauer der Kurse

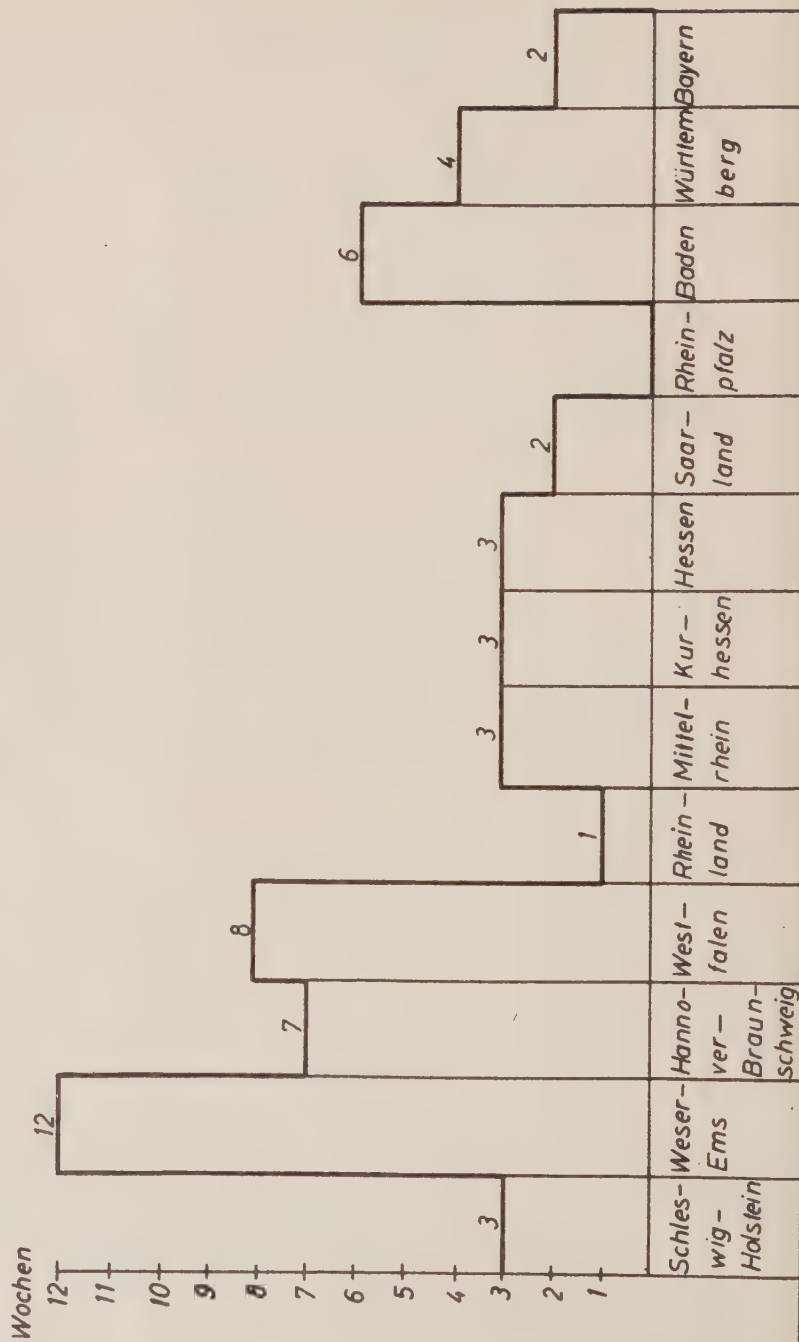
Die Lehrgänge in den einzelnen Verbandsgebieten sind von unterschiedlicher Dauer. Das verdeutlicht folgende Übersicht, der die Anzahl der Unterrichtswochen während der ganzen Lehrzeit zugrundegelegt ist.

Die Tabelle zeigt anschaulich, daß der Schwerpunkt der ländlichen genossenschaftlichen Bildungs- und Erziehungsarbeit in den nordwestdeutschen Verbandsgebieten und im südwestdeutschen Verbandsgebiet Baden auf der Lehrlingsausbildung liegt.

Unter Vernachlässigung der graduellen Unterschiede läßt sich sagen, daß dort, wo die Genossenschaften von kaufmännisch vorgebildeten, hauptamtlichen Rendanten und Geschäftsführer geleitet werden, die Lehrlingskurse Ausgangspunkt der genossenschaftsschulischen Tätigkeit sind. Das spiegelt sich in der Länge der Lehrlingskurse wider, und zwar in Schleswig-Holstein, Weser-Ems, Hannover-Braunschweig und Westfalen.

In den Verbänden, in denen noch ein großer Teil, manchmal sogar die überwiegende Zahl der Rendanten nebenamtlich tätig ist, das gilt für Süd- und Südwestdeutschland, ist der Rendantenkurs heute noch Basis der Kursarbeit. Das heißt, daß die Lehrlingskurse eingeschränkt werden und das Bildungsgeschehen nicht mehr so überragend bestimmen wie in den nordwestdeutschen Verbandsgebieten. Darauf wurde schon in dem Kapitel über die Einschulung von Genossenschaftslehrlingen hingewiesen. Dieser Umstand erscheint uns geradezu paradox, weil die vom Verband geleitete Lehrlingsausbildung gerade dort intensiv sein sollte, wo die innerbetriebliche Ausbildung unter minderer Qualifizierung der Rendanten zwangsläufig leiden muß.

DIE DAUER DER KURSE FÜR LEHRLINGE IN 3-JÄHR. LEHRZ.



bb₂) Die fachlichen Schwerpunkte

Die fachlichen Schwerpunkte in den Lehrlingskursen ergeben bis auf Württemberg und Kurhessen eine enge Anlehnung an die Fächerung der kaufmännischen Berufsschule. Das ergibt sich aus den Aussagen der Verbandsdirektoren der einzelnen Genossenschaftsverbände, die gegenüber den Schulleitern der Genossenschaftsschulen weisungsberechtigt sind und somit das Lehrprogramm der Schulen bestimmen.¹

Die Ergebnisse einer Umfrage sollen tabellarisch ausgewertet werden.

In welchem Maß die Berufsbilder² für den Bank- bzw. Großhandelskaufmann in den Verbandsgebieten, mit Ausnahme Württembergs und Kurhessens, das Lehrprogramm der Genossenschaftsschulen bestimmen, geht aus folgendem Zitat hervor:

"Die 14-tägigen Kurse haben den Zweck, den Lehrlingen Gelegenheit zu geben, ihre während der Lehrzeit erworbenen Kenntnisse zu erweitern und sie für die bei der IHK (Industrie- und Handelskammer, d.V.) abzulegende Bank- und Kaufmannsgehilfenprüfung vorzubereiten. Der Unterricht hält sich daher an die vom Ausschuß für Berufsausbildung für Lehrlinge ausgearbeiteten Richtlinien. Da die weitaus größere Anzahl der genossenschaftlichen Lehrlinge die Bankgehilfenprüfung abgelegt, sind die Kurse hauptsächlich auf die Praxis des Bankkaufmanns ausgerichtet..."³

¹ Diese Aussagen wurden mit den Lehrplänen der Genossenschaftsschulen konfrontiert und ergaben Übereinstimmung.

² Vgl. Erbach, K., "Berufsbild und Lehrplan", Darmstadt, 1959, S.50: "Das Berufsbild enthält die eingehende Schilderung eines eindeutig bezeichneten Berufes, die das Wesen, die Arbeitsaufgabe und -beschreibung, die psychischen und die körperlichen Anforderungen sowie den Ausbildungsgang umfaßt."

Für die vorliegende Untersuchung sind das die Berufsbilder für den Großhandels- und Bankkaufmann.

³ Bayrisches Raiffeisenblatt, Nr.4, 62. Jahrgg., S.76. Die Signifikanz dieses Zitates für die übrigen Verbandsgebiete ergab sich aus Unterredungen mit den Verbandsdirektoren und einer Analyse der Lehrpläne.

Bei der nachweisbaren engen Anlehnung der Genossenschaftsschulen an die kaufmännischen Berufsschulen besteht jedoch die Gefahr, daß die Genossenschaftsschulen ihren Charakter als eigenständige Einrichtungen der ländlichen Genossenschaftsorganisation mit einer bestimmten Zielsetzung verlieren.

Insoweit Spezialgenossenschaften in den einzelnen Verbandsgebieten vorherrschen, wird die Fächergliederung in den kaufmännischen Berufsschulen weitgehend dem differenzierenden materialen Aspekt der genossenschaftlichen Bildung gerecht, da sie den Nachwuchs für die reinen Geld- (Kredit-) und reinen Großhandelsbetriebe heranbilden. Unterscheidungsmerkmale sind jedoch überall dort gegeben, wo, im Gegensatz zu den nichtgenossenschaftlichen Bank- und Großhandelsbetrieben, die Genossenschaften Mehrzweck-Hilfseinrichtungen von Individualbetrieben sind.

Die Lehrgegenstände der kaufmännischen Berufsschule und der Genossenschaftsschule decken sich sogar dort weitgehend, wo die Spezialgenossenschaften überwiegen. Sie stimmen auch dann noch in großem Maße überein, wenn in größeren Universalgenossenschaften die Teilbereiche einen Umfang annehmen, der die Aufteilung der Lehrlinge auf den Geld- und Kredit- bzw. den Warenverkehr möglich macht.

Wenn jedoch die Betriebsgröße einer Einzelgenossenschaft eine Unterteilung in den Geld- (Kredit-) und den Warenverkehr nicht zuläßt, der Lehrling der einzige Mitarbeiter des Rendanten ist, kann die Genossenschaftsschule ihrer Zielsetzung im Hinblick auf den materialen Aspekt der genossenschaftlichen Bildung nur so nahekommen, wie der Genossenschaftslehrling in ihr über den Geld- (Kredit-) und den

Warenverkehr unterrichtet wird, was wiederum bedeutet, daß in diesem Falle unabhängig von der Fächerung in der kaufmännischen Berufsschule ein Lehrplan zu entwerfen wäre, der auf den komplexen Funktionsbereich der Mitarbeiter abgestimmt ist. Hier werden die Ausbildungsziele der kaufmännischen Berufsschule (Bank- oder Großhandelskaufmann) und das der Genossenschaftsschule so divergieren, daß die Erarbeitung und Vermittlung kaufmännischen Wissens und die Transformation desselben auf das spezifisch genossenschaftliche Bildungsgut nicht ausreichen. Ausbildungsziel muß somit in den Verbandsgebieten mit vorwiegend kleinen Universalgenossenschaften der "Genossenschafts Kaufmann" sein. Ein entsprechendes Berufsbild wäre aus der genossenschaftlichen Praxis heraus festzusetzen.

Zwei Genossenschaftsverbände haben die Ausbildung dieses Genossenschafts Kaufmanns begonnen. Es sind dies Kurhessen und Württemberg. Sie verzichten auf eine Aufteilung der Lehrlinge in Großhandels- und Bankklassen und fassen alle Lehrlinge in einer Klasse zusammen. ¹

¹ In Schleswig-Holstein erfolgt eine Aufteilung nach Genossenschaftssparten nicht, da fast alle Spar- und Darlehnskassen das Warengeschäft betreiben.

Der Schwerpunkt des Unterrichts liegt hier in der Vermittlung der für die Arbeit in den Genossenschaften erforderlichen typischen Kenntnisse und Fertigkeiten, die in der kaufmännischen Berufsschule notwendigerweise unberücksichtigt bleiben müssen. Der Gefahr, daß den einzelnen Genossenschaftssparten entsprechend dem differenzierenden materialen Bildungsaspekt zu wenig Rechnung getragen wird, versucht man in Württemberg durch die Einrichtung von Lehrlingsoberkursen und in Kurhessen durch Sonderkurse für Lehrlinge zu begegnen.

Während hier die Lehrlinge aller Genossenschaftssparten im ersten oder zweiten Lehrjahr in einem gemeinsamen Grundlehrgang die allen Genossenschaften gemeinsamen Strukturmerkmale erfahren, wird im dritten Lehrjahr, also im Lehrlingsober- bzw. Sonderkurs, der materiale Aspekt der genossenschaftlichen Bildung, d.h. das jeweils Besondere der einzelnen Genossenschaftssparten, vermittelt.

In einigen Verbandsgebieten existieren noch keine Genossenschaftsschulen, oder sie sind im Aufbau begriffen (Rheinland, Hessen, Rheinpfalz, Saarland). Dort faßt man, gewöhnlich vor der Kaufmannshilfenprüfung, die Lehrlinge zu kürzeren Wiederholungskursen zusammen, die unter Leitung der Fachreferenten stehen. Diese halten sich mangels verbindlicher Stoffpläne dann gewöhnlich auch an ¹ die Fächergliederung der kaufmännischen Berufsschule.

Eine Übersicht über die fachlichen Schwerpunkte der Lehrlingskurse bietet die folgende Tabelle.

¹ Ergebnis eines Gespräches mit dem Bildungsreferenten des Verbandes Rheinpfalz.

Für die Genossenschaftsverbände Hessen, Rheinland und Saarland wurde die Antwort der Verbandsdirektoren auf die Frage: "Wo liegen die fachlichen Schwerpunkte in Ihren Lehrlingskursen?" zugrundegelegt.

Die fachlichen Schwerpunkte der Lehrlingskurse¹

Verbandsgebiet	Betriebswirtschaftslehre	Buchführung	Rechnen	Warenkunde	Bürgerkunde	Genossenschaftskunde	Volkswirtschaftslehre	Landw. Betriebsmittelkunde	S U M M E
Baden	x	x	x						3
Bayern	x	x	x						3
Hannover-Braunschweig	x	x	x						3
Kurhessen	x	x	x	x		x			5
Mittelrhein	x	x	x	x					4
Schleswig-Holstein	x	x							2
Weser-Ems	x	x	x						3
Westfalen	x	x	x		x				4
Württemberg	x					x	x	x	4
SUMME	9	8	7	2	1	2	1	1	31

¹ Da nicht alle Verbände über verbindliche Stundenpläne verfügen, mußte für die Darlegung der fachlichen Schwerpunkte in den Lehrlingskursen die authentische Auffassung der einzelnen Verbandsdirektoren zugrundegelegt werden.

Liegen die fachlichen Schwerpunkte in der Regel auch in allen Genossenschaftsschulen auf den kaufmännischen Fächern, so bestehen doch Unterschiede in der Behandlung des genossenschaftlichen Lehrstoffes. Unter Vernachlässigung der graduellen Unterschiede sind drei typische Möglichkeiten denkbar, die auch in den verschiedenen Verbandsgebieten praktiziert werden:

- I Der genossenschaftsbezogene Stoff wird durch schwerpunktmäßige Erarbeitung der entsprechenden Themen innerhalb der kaufmännischen Fächer berücksichtigt.
- II Der genossenschaftsbezogene Stoff wird in höherem Maße mit der Erweiterung durch das Fach Genossenschaftskunde berücksichtigt.
- III Der genossenschaftsbezogene Stoff steht ganz im Vordergrund der Unterrichtsarbeit, wobei auf die in den Berufsschulen übliche Fächerung des kaufmännischen Bildungsgutes verzichtet wird.

Nach welchem dieser Typen die Verbände ihre Schulen organisiert haben, zeigt die Skizze auf Seite 74.

Verdient nun etwa eine der genannten Unterrichtsformen den Vorzug?

Bei der Untersuchung dieser Frage stieß der Verfasser auf eine Schwierigkeit, die ihm in ähnlicher Form auch anderweitig begegnet ist. Selbst dort, wo es ein besonderes Lehrfach "Genossenschaftskunde" gibt (Kursachsen und Württemberg), besteht kein verbindlicher Lehrplan. Und auch im Gespräch mit Schulungsleitern und Lehrkräften dieser Fächer war kein klares Bild darüber zu erhalten, wie in der Genossenschaftskunde die Gewichte auf rein juristische, betriebswirtschaftliche und vor allem metaökonomische Themenkreise (Geschichte, genossenschaftliche Haltung, soziale Bindung) verteilen. Der Verfasser fand überall die

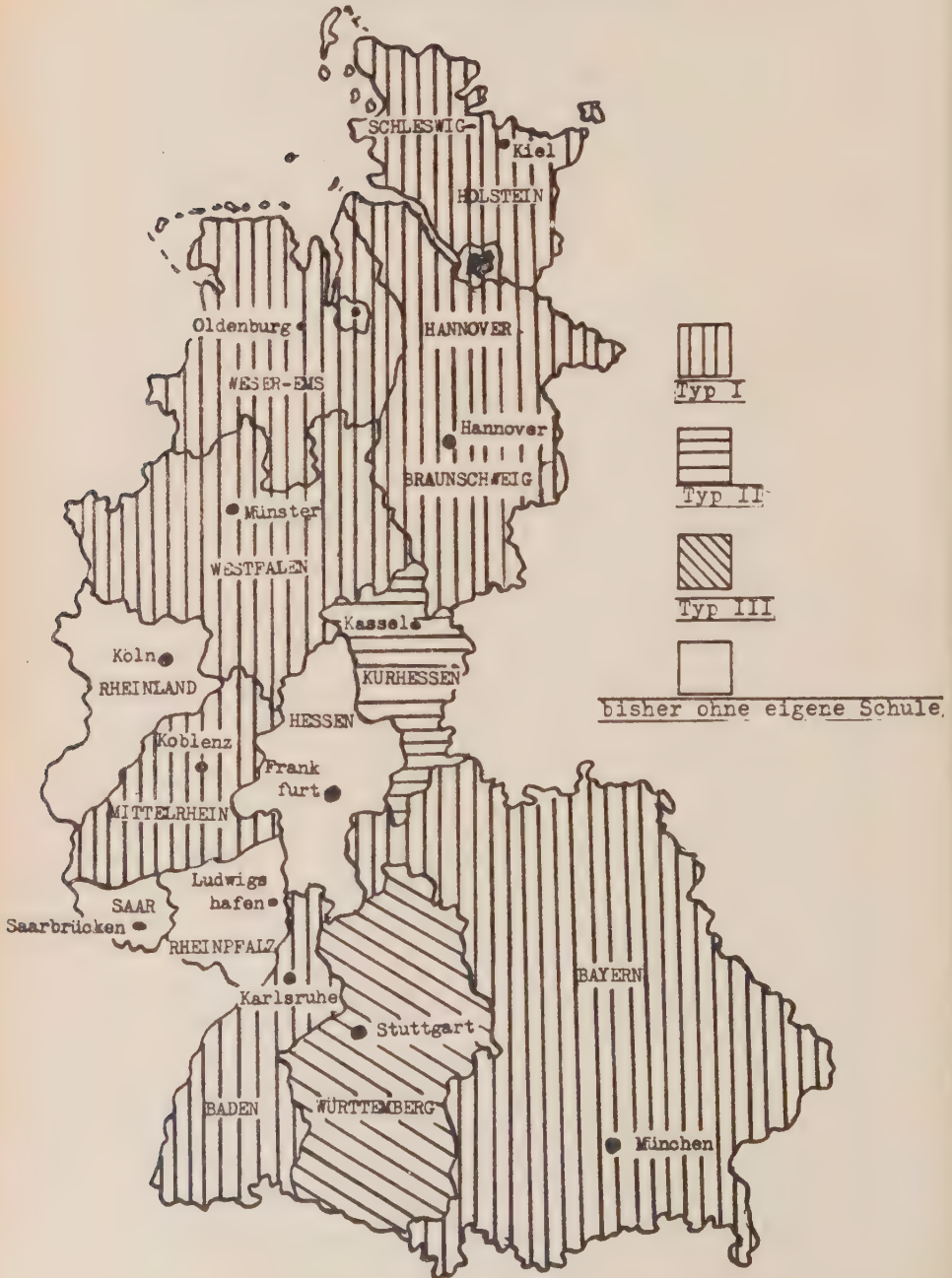
Vorstellung, daß die Lehrgangsteilnehmer auf der Basis des materialen Bildungsgehaltes (genossenschaftlicher Kredit- und Warenverkehr, genossenschaftliche Buchführung usw.) zu langfristig-zweckrationalem Denken in gesamtwirtschaftlichen Zusammenhängen geführt werden sollten. Wie diese Basis aber gelegt werden kann, darin hat sich offensichtlich noch keine klare Linie mit eindeutiger Bevorzugung eines Weges gebildet.

Der Organisationstyp II scheint optisch besonders gut befähigt zu sein. Aber besteht nicht die Gefahr, daß bei einer Vereinigung ökonomischer und meta-ökonomischer Themenkreise die letzten von den ersten überwuchert werden? Das könnte nach den eigenen Erfahrungen des Verfassers an kaufmännischen Schulen besonders dann leicht geschehen, wenn der Zeitdruck im Hinblick auf Lehrgangslänge und evtl. bevorstehende Gehilfenprüfung zu einer starken Beschränkung zwingt. Zudem könnte die Existenz einer gesonderten "Genossenschaftskunde" den Lehrkräften in anderen Fächern eine Art von Alibi für den Verzicht auf die Bemühungen geben, ihren jeweiligen Stoff in Beziehung zur genossenschaftlich orientierten Grundrichtung der Schulung zu setzen.

Die Entscheidung für Organisationstyp III erscheint unrealistisch. Dieser Typ begünstigt als amorpher Unterricht das "Schwimmen im Stoff", gefährdet die Erreichung der in diesem Fall ja nicht klar definierten Unterrichtsziele. Er erschwert die Bewertung der Leistungen von Schüler und Lehrer und gefährdet besonders die so notwendige ständige Selbstkontrolle des Nehmenden und Gebenden.

So ist also nur der Weg Typs I vorzuschlagen. Ein Erfolg dieses Verfahrens wird sich allerdings nie in Zahlen messen lassen. Denn selbst wenn man in parallelen Lehrgängen beide Möglichkeiten zu Vergleichszwecken praktizieren wollte, bliebe noch

Verbreitung der Lehrgangstypen (Lehrlingskurse)



der niemals meßbare Effekt der Persönlichkeit des Lehrers, dessen Eros schließlich - so unwägbare er ist - im eigentlichen Sinne eine bildende Wirkung des Unterrichts bestimmt. Doch sind dadurch, daß man - analog den Formulierungen in den Lehrplänen kaufmännischer und allgemeinbildender Schulen - Genossenschaftskunde als Unterrichtsprinzip verwirklicht, immerhin manche der oben dargelegten Risiken mit einiger Wahrscheinlichkeit auszuschalten.

cc) Vorbereitung auf die Kaufmanns- und Bankgehilfenprüfung

Die schulische Betreuung der Lehrlinge endet mit der Gehilfenprüfung. Während die Verbände Rheinland, Saarland und Weser-Ems ihre Lehrlinge in den laufenden Jahreskursen auf die Kaufmanns- bzw. Bankgehilfenprüfung vorbereiten und Württemberg auf die Vorbereitung aus schon erwähnten Gründen verzichtet, haben die übrigen Verbandsgebiete Baden, Bayern, Hannover-Braunschweig, Kurhessen, Mittelrhein, Rheinland, Schleswig-Holstein und Westfalen besondere Kurse eingerichtet, in denen die Lehrlinge unmittelbar vor der Gehilfenprüfung zusammengefaßt werden. In diesen Lehrgängen werden alle in der Prüfung geforderten Kenntnisse und Erkenntnisse wiederholt. Diese Vorbereitungslehrgänge auf die Kaufmanns- bzw. Bankgehilfenprüfung sind von unterschiedlicher Dauer, wie die folgende Tabelle zeigt:

Dauer der Vorbereitungskurse auf die Gehilfenprüfung

Verbandsgebiete ¹	Dauer in Wochen
Baden	1
Bayern	2
Hannover-Braunschweig	4
Kurhessen	1
Mittelrhein	3
Rheinland	1
Westfalen	4

¹ Schleswig-Holstein gab die Dauer des Vorbereitungskurses für die Gehilfenprüfung nicht bekannt.

Eine Begründung der unterschiedlichen Lehrgangsdauer der Vorbereitungskurse für die Gehilfenprüfung ergibt sich aus den gleichen Vorstellungen, die auch die Dauer der allgemeinen Lehrlingskurse der Genossenschaftsschulen bestimmen.

Besondere Bedeutung gewinnt diese Vorbereitung für die Gebiete, in denen die Berufsschulverhältnisse noch nicht die notwendigen Voraussetzungen für die spätere praktische Tätigkeit vermitteln können. So sei besonders daran erinnert, daß in den Berufsschulen mancher Landgemeinden und Kreise noch keine Spezialklassen für Banklehrlinge eingerichtet sind.¹ Außerdem kann in vielen Berufsschulen wegen Lehrer- und Raummangels auch heute noch nicht der erforderliche Unterricht erteilt werden.

Nach dem Abschluß des letzten Kurses in der Genossenschaftsschule, d.h. in Rheinpfalz, Saarland, Weser-Ems und Württemberg nach Abschluß der Lehrlingskurse, in Baden, Bayern, Hannover-Braunschweig, Kurhessen, Mittelrhein, Rheinland, Schleswig-Holstein und Westfalen nach Abschluß der Sondervorbereitung auf die Gehilfenprüfung, erhalten die Lehrlinge ein Zeugnis oder eine Bescheinigung über die Teilnahme an den Lehrgängen der Genossenschaftsschule. In jedem Falle wird der Lehrherr vertraulich über die Fähigkeiten und die charakterlichen Eigenschaften seiner Lehrlinge unterrichtet. Diese Beurteilungen werden dann bei einem möglichen späteren Aufstieg der Lehrlinge berücksichtigt.

¹ Diese Aussage wurde von verschiedenen Verbandsdirektoren bzw. Schulungsleitern gemacht.

b) Die Fortbildung kaufmännischer und technischer Angestellter

Je komplizierter die betrieblichen und überbetrieblichen Aufgaben der Genossenschaften sind, um so höhere Anforderungen werden an alle in der Genossenschaft Tätigen gestellt. Um die heutigen Probleme zu lösen, kann man aber nicht warten, bis die jetzige Lehrlingsgeneration die gesamte Genossenschaftshierarchie trägt, sondern alle Mitarbeiter müssen immer wieder mit den aktuellen Fragen konfrontiert werden, zumal der einzelne oft nicht fähig ist, die Probleme allein zu lösen. Daraus ergibt sich, daß nicht nur Lehrgänge für Lehrlinge eingerichtet werden müssen, sondern daß allen Mitarbeitern, getrennt nach Arbeits- und Aufgabenbereichen, zumindest die Möglichkeit gegeben werden muß, an Informations- und Diskussionskursen teilzunehmen.

Diese Aufgabe haben die Genossenschaften noch nicht lösen können. So sind die Angestellten vom Bildungswesen der ländlichen Genossenschaften bisher kaum erfaßt. Da es sich hier um den größten Teil der Mitarbeiter im genossenschaftlichen Bildungswesen handelt, werden für eine systematische Betreuung der Angestellten im oben beschriebenen Sinne nicht unerhebliche Investitionen im ländlichen genossenschaftlichen Bildungssektor erforderlich sein.

Darüber hinaus werden sich aus den Problemen eines so heterogenen Mitarbeiterkreises große organisatorische und personelle Belastungen für die ländliche Genossenschaftsorganisation ergeben.

Die Notwendigkeit einer Fortbildung der Angestellten wird von den einzelnen Genossenschaftsverbänden durchaus erkannt. Das zeigen erste Ansätze in Form der behandelten Angestelltenkurse.

Dabei werden jedoch sofort die vielfältigen Schwierigkeiten sichtbar, die aus der großen Zahl der Angestellten, ihrem unterschiedlichen Arbeits- und Funktionsbereich in verschiedenen Genossenschaftssparten resultieren. Eine Zusammenfassung aller Angestellten in gemeinsamen Angestelltenkursen ist nicht möglich, da ein optimaler Erfolg der Kurse nur erreicht werden kann, wenn sie nach Lehrplan und Stoffverteilung stark differenziert werden. Die in den einzelnen Verbänden praktizierten Möglichkeiten sollen unten tabellarisch dargestellt werden.

Die Übersicht macht deutlich, daß in Baden, Hannover-Braunschweig, Kurhessen, Mittelrhein und Württemberg bereits ein größerer Teil der Angestellten in eigenen Kursen erfaßt wird. Während in Hessen, Rheinland, Saarland, Schleswig-Holstein und Westfalen bisher noch keine Angestelltenkurse eingerichtet worden sind, haben Bayern, Rheinpfalz und Weser-Ems mit der Bildungs- und Erziehungsarbeit für Angestellte, wenn auch noch in bescheidenem Maße, begonnen.

Die bereits durchgeführten Angestelltenkurse werden in den folgenden Tabellen nach Lehrgegenstand und Lehrgangsdauer betrachtet.

1. Die Angestelltenkurse in Baden

Funktionsbereich der Angestellten	Lehrgegenstände	Dauer des Lehr- ganges in Tagen
Kreditbearbeiter	Kreditsicherungs- recht Kreditbearbeitung	3 - 4
Wertpapierbear- beiter	Wertpapierrecht Wertpapier-, ein- schließlich Sorten-, Devisen- und Außen- handel	3 - 4

2. Die Angestelltenkurse in Hannover -Braunschweig

Funktionsbereich der Angestellten	Lehrgegenstände	Dauer der Lehrgänge in Tagen
Kaufmännische Angestellte verschiedener Sparten	Buchführung (Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereiches)	8-14
Molkereibetriebsleiter	Buchführung	15
Kreditsachbearbeiter	Kreditwesen	21 - 30
Bilanzbuchhalter	Buchführung Bilanzen Steuerrecht	21 - 30

3. Die Angestelltenkurse in Kurhessen

Funktionsbereich der Angestellten	Lehrgegenstände	Dauer der Lehrgänge in Tagen
Buchhaltungskräfte	Buchführung	5
Bilanzsteller	Bilanzen	12
Viehvermittler	Rechtsfragen des Viehgeschäfts Marktfragen Veterinärpolizeiliche Fragen Tierzüchterische Fragen	6
Lagerhalter	Warenkunde Düngungs- und Fütterfragen	6
Prüfungsnachwuchs	Einführung in die Prüfungspraxis	2

4. Die Angestelltenkurse in Mittelrhein

<u>Funktionsbereich</u> <u>der Angestellten</u>	<u>Lehrgegenstände</u>	<u>Dauer der Lehr-</u> <u>gänge in Tagen</u>
Angestellte von	Weingesetz	
Winzerengenossen-	Kellerwirtschaft	8
schaften	Buchführung	
Molkereigenossen-	Milchwirtschaftli-	
schaften	che Bestimmungen	8
	Buchführung	
Kreditgenossen-	Geld- und Kredit-	
schaften	verkehr	8
Warengenossen-		
schaften	Warenverkehr	8
Bilanzsteller	Bilanzkunde	8 - 14

5. Die Angestelltenkurse in Württemberg

<u>Funktionsbereich</u> <u>der Angestellten</u>	<u>Lehrgegenstände</u>	<u>Dauer der Lehr-</u> <u>gänge in Tagen</u>
Angestellte von	Betriebliches	
Molkereigenossen-	Rechnungswesen	6
schaften		
Angestellte und	Warenkunde	12
Vorarbeiter von	Sonstige Themen	3
Lagerhäusern		
Lagerhalter von	Warenkunde	
Spar- und Dar-	Sonstige Themen	3
lehnskassen		
Kellermeister von	Kellerwirtschaft	
Weingärtnerge-	Sonstige Themen	2 - 5
nossenschaften		

Die vorstehenden Charakteristiken der Angestelltenkurse verdeutlichen die Vielfalt zu erfassender Mitarbeitergruppen und entsprechend zu behandelnder Themen. Dabei ist zu berücksichtigen, daß es sich bei den aufgeführten Angestelltengruppen lediglich um einen kleinen Teil aller Angestellten handeln kann, wenn man die Vielfalt der in den einzelnen Verbandsgebieten auftretenden Genossenschafts-sparten zugrundelegt.

Aus den Tabellen geht weiter hervor, daß der materiale Bildungsgehalt der Angestelltenkurse ausschließlich von den Erfordernissen der Praxis bestimmt wird. Gegenstand dieser Lehrgänge sind die sich aus den jeweiligen Funktionsbereichen ergebenden eigenen Problemstellungen. Es geht hier darum, die allgemeinen kaufmännischen und genossenschaftlichen Kenntnisse und Erkenntnisse für einen bestimmten Angestellten in einer bestimmten Genossenschafts-sparte fruchtbar zu machen.

Die folgende Tabelle vermittelt einen Gesamtüberblick über die bisherigen Angestelltenkurse.

Die Fortbildung der Angestellten

	Baden	Bayern	Kurhessen	Mittelrhein	Rheinpfalz	Weser-Ems	Württemberg	Hannover-Braunschweig	Summe
1. Angestellte von									-
Kreditgenossenschaften			x	x				x	3
Warengenossenschaften			x	x				10 x	3
Viehverwertungen.			x			x		x	3
Molkereigenossenschaften				x	x		x		3
Winzergenossenschaften				x	x				2
Obst- und Gemüsegen.					x				1
Lagerhäusern							x		1
2. Sachbearbeiter									-
Kreditsachbearbeiter	x	x						x	3
Wertpapierbearbeiter	x								1
3. Bilanzsteller	x		x	x				x	4
4. Lagerhalter			x				x		2
5. Prüfungsnachwuchs	x	x	x					x	4
6. Molkereibetriebsleiter								x	1
7. Vorarbeiter v. Lagerhäusern							x		1
8. Kellermeister der Weingärtnergenossenschaften							x		1
9. Führungsnachwuchs	x								1
	5	2	6	5	3	1	5	7	34

Die Aussagekraft der obigen Tabelle ist natürlich beschränkt. Zunächst glaubten wir festgestellt zu haben, daß bei den gelieferten Auskünften unterschiedliche Gliederungsgesichtspunkte angewandt wurden. So könnten Fortbildungskurse für Bilanzsteller, Lagerhalter, Molkereibetriebsleiter durchaus in den von anderen Verbänden aufgeführten Angestelltenkursen enthalten sein.

Die geringe Zahl einzelner Spezialkurse (Kellermeister, Wertpapierbearbeiter, Kurse für Winzer- oder Obst- und Gemüsegenossenschaften) erklärt sich aus den unterschiedlichen Schwerpunkten der genossenschaftlichen Arbeit. Aber auch hier ist offensichtlich noch viel zu tun. So sollte man doch z.B. annehmen dürfen, daß ein Weinbauland, wie Rheinpfalz, Kurse für Kellermeister oder Angestellte für Winzergenossenschaften mit Erfolg abhalten müßte. Ist es nicht verwunderlich, daß der bayrische Genossenschaftsverband weder Lehrgänge für Molkereibetriebsleiter noch allgemeine Kurse für Angestellte von Molkereigenossenschaften abhält? Sollten nicht auch im Gebiet Weser-Ems solche Lehrgänge erfolgreich sein? Besonders bedenklich scheint uns, vor allem im Hinblick auf die großen Aufgaben, die den Genossenschaften in der EWG entstehen werden, daß nur 1 Verband Sonderkurse für Führungsnachwuchs durchführt.

Zu diesen Lehrgängen werden die fachlich und persönlich besonders qualifizierten Angestellten mit einem Mindestalter von 20 Jahren herangezogen. Dabei ist die Teilnehmerzahl auf 25 beschränkt. Die Leitung dieses Kurses liegt in den Händen eines Dozenten der Technischen Hochschule Karlsruhe.

In der Form eines Seminars werden in 6 Arbeitsab-

schnitten folgende Themenkreise behandelt:

1. "Du und die Kultur"
2. "Du und die Politik"
3. "Du und das Recht"
4. "Du und die moderne Gesellschaft"
5. "Du und die Genossen-
6. "Gesellschaft und Technik"

Aus der Auswahl der Themen ist zu entnehmen, daß bewußt die Enge eines durch den Beruf gekennzeichneten Fachwissens überwunden werden soll. Die auf eine Bildung im weitesten Sinne des Wortes abzielende Themenfolge dürfte in dieser extremen Form für die Bundesrepublik einmalig sein. Sie entspricht jedoch der von uns im theoretischen Teil dieser Arbeit vertretenen Auffassung, nach der die formale Bildung als ein Teilaspekt der genossenschaftlichen Bildung nicht nur an dem an der Genossenschaft orientierten Bildungstoff praktiziert werden kann.

c) Rendantenkurse

Abgesehen von Schleswig-Holstein und Westfalen¹ werden Informationstagungen oder Lehrgänge in allen Verbandsgebieten durchgeführt. Welcher dieser Wege gewählt wird, hängt dabei im wesentlichen davon ab, ob die Genossenschaftsleiter haupt- oder nebenamtlich tätig sind. Die Form von Arbeitstagungen hat man dort gewählt, wo hauptamtliche Rendanten überwiegen. Wo nebenamtliche Rendanten überwiegen, mußte man sich aus pädagogischen Gründen für das Lehrgangsverfahren entscheiden. Die folgende Tabelle, die allerdings nur Annäherungswerte enthält, zeigt

¹ In Schleswig-Holstein und Westfalen werden Rendanten und Geschäftsführer nicht geschult. Da diese über eine abgeschlossene kaufmännische Lehrzeit verfügen, konzentrieren sich diese Verbände auf die Heranbildung des genossenschaftlichen Nachwuchses.

uns, daß in Norddeutschland das Tagungsverfahren, im Südwesten und Süden Deutschlands das Lehrgangsverfahren überwiegt.

Anteil der hauptamtlichen an der Gesamtzahl der Genossenschaftsleiter

Verbandsgebiet	Prozentsatz
Schleswig-Holstein	100 %
Weser-Ems	100 %
Hannover-Braunschweig	95 %
Westfalen	95 %
Saarland	53 %
Kurhessen	48 %
Rheinland	47 %
Mittelrhein	40 %
Württemberg	33 %
Rheinpfalz	33 %
Hessen	30 %
Bayern	25 %
Baden	22 %

Die Tagungen und Lehrgänge für Rendanten und Geschäftsführer verfolgen zwei Ziele:

1. Die sachliche Information bzw. die Schulung der Rendanten und Geschäftsführer.
2. Die erzieherische Einwirkung auf die Teilnehmer mit dem Ziel, den Genossenschaftsgedanken zu stärken.

Die fachlichen Schwerpunkte in den Kursen für Rendanten und Geschäftsführer reichen von der Vermittlung kaufmännischen Berufsschulwissens bis zur Behandlung genossenschaftlicher Tagesfragen, wie aus der folgenden Tabelle ersichtlich wird,

die auf Grund von Angaben der Verbandsdirektoren zusammengestellt wurde. Sie zeigt die Rangfolge der einzelnen Unterrichtsfächer (Angaben aus 11 Verbandsgebieten):

Fachliche Schwerpunkte in den Rendantenkursen

Fach	Gelehrt in Verbandsgebieten:
Buchführung	7
Genossenschaftsrecht	5
Bankbetriebslehre	4
Genossenschaftliche Tagesfragen	4
Steuerrecht	3
Allgemeine Betriebswirtschafts- lehre (einschl. Volkswirtschafts- lehre)	2
Rechnen	1
Bürgerliches Recht	1
Genossenschaftsgeschichte	1
Agrarpolitik	1
Warenkunde	1
Versicherungswesen	1

Wie unterschiedlich das Wissen und Können der Teilnehmer an Rendantenkursen ist, ergibt sich allein schon aus der Tatsache, daß selbst solche Kernfächer, wie es Buchführung, Genossenschaftsrecht und Allgemeine Betriebswirtschaftslehre sind, nur in wenigen, teils sehr wenigen Verbänden zum Lehrplan gehören. Verständlich mag es sein, daß Fächer wie Rechnen und Warenkunde nur je einmal vertreten sind. Hier kann man wohl überall ausreichende Grundkenntnisse voraussetzen. Wenn aber Fächer wie Agrarpolitik und Genossenschaftsgeschichte ebenfalls nur je

Die fachlichen Schwerpunkte der Rendantenkurse¹

Fächer

Verbands- gebiete	Art der Betr. Durch- führung	Bank- wirt. betr. lehre	Bank- schaff- lehre	Buch- führ.	Rech- nen	Genossen- sch. recht	Bürl. Recht	Steuer- recht	Gen. gesch.	Agrar- poli- tik	Waren-Vers. kunde	Tag- wesen fra- gen	S U M M E
Baden	K	X		X									2
Bayern	K		X	X			X	X					5
Hann.-Braunsch.	T		X				X						2
Hessen	K												1
Kurhessen	K		X	X								X	1
Mittelrhein	K		X	X				X			X	X	6
Rheinland	K												4
Rheinpfalz	K			X								X	1
Saarland	K			X				X			X		4
Weser-Ems	T												2
Württemberg	K	X		X						X		X	1
													3

Summe

2 4 7 1 5 1 3 1 1 1 4 31

Erklärungen

K = Kurse

T = Tagungen

¹ Da nicht alle Verbände über verbindliche Stundenpläne verfügten, mußte für die Darlegung der fachlichen Schwerpunkte in den Rendantenkursen die authentische Auffassung der einzelnen Verbandsdirektoren zugrundegelegt werden.

einmal genannt werden, so müssen wir im Sinne früherer Ausführungen nochmals betonen, daß diese Schulung nicht ausreichen kann, um verantwortliche Genossenschaftsleiter auf die Probleme vorzubereiten, die die kommende Eingliederung der deutschen Landwirtschaft in einen europäischen Agrarmarkt aufwirft; die Kenntnis der Genossenschaftsgeschichte scheint uns notwendig für diejenigen Persönlichkeiten, die an verantwortlicher Stelle mitwirken wollen, die ländlichen Genossenschaften zu einem gemeinschaftsbildenden und kulturenerhaltenden Faktor werden zu lassen.

Verantwortliche Schulreferenten haben behauptet, daß durch die Rendanten ein größerer Kreis angesprochen wird. Durch sie konnten der Lehrgangsstoff - soweit er allgemeingültigen Charakter hat - und der Genossenschaftsgedanke an die Mitarbeiter der eigenen Genossenschaft und den Mitgliederkreis in der Generalversammlung herangebracht werden. Unseres Erachtens ist das zumindest in vielen Fällen sehr zweifelhaft, da die nebenamtlichen Rendanten selten über dem Stoff stehen und meist genug mit ihren eigenen Problemen beschäftigt werden. Verbandsleiter sprechen immer wieder, besonders in Süddeutschland von einer Tendenz zur Einsetzung hauptamtlicher Genossenschaftsleiter. Unser Zahlenmaterial läßt darauf jedoch keine Rückschlüsse zu. Auch konnten wir keinerlei Zeitangaben erhalten. Wann also in Süddeutschland der Schritt vom Lehrgang zur Informationstagung getan werden kann, der im Norden und Nordwesten mehrfach schon vorgenommen worden ist, kann nicht gesagt werden.

Zu den Fragen, die die unterschiedliche Kursdauer (s. Tabelle) in den einzelnen Verbänden aufwirft, werden wir uns in dem Abschnitt "Möglichkeiten des ländlichen genossenschaftlichen Bildungswesens" zu äußern haben.

DIE DAUER DER KURSE FÜR RENDANTEN/JAHR

Wochen

12

11

10

9

8

7

6

5

4

3

2

1

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

Schles-
wig -
Holstein

Weser-
Ems

Hanno-
ver-
Braun-
schweig

West-
falen

Rhein-
land

Mittel-
rhein

Kur-
hessen

Hessen

Saar-
land

Rhein-
pfalz

Baden

Württem-
berg

Bayern

6

3

3

2

1

2

5

4

d) Kurse für Verwaltungsmitglieder

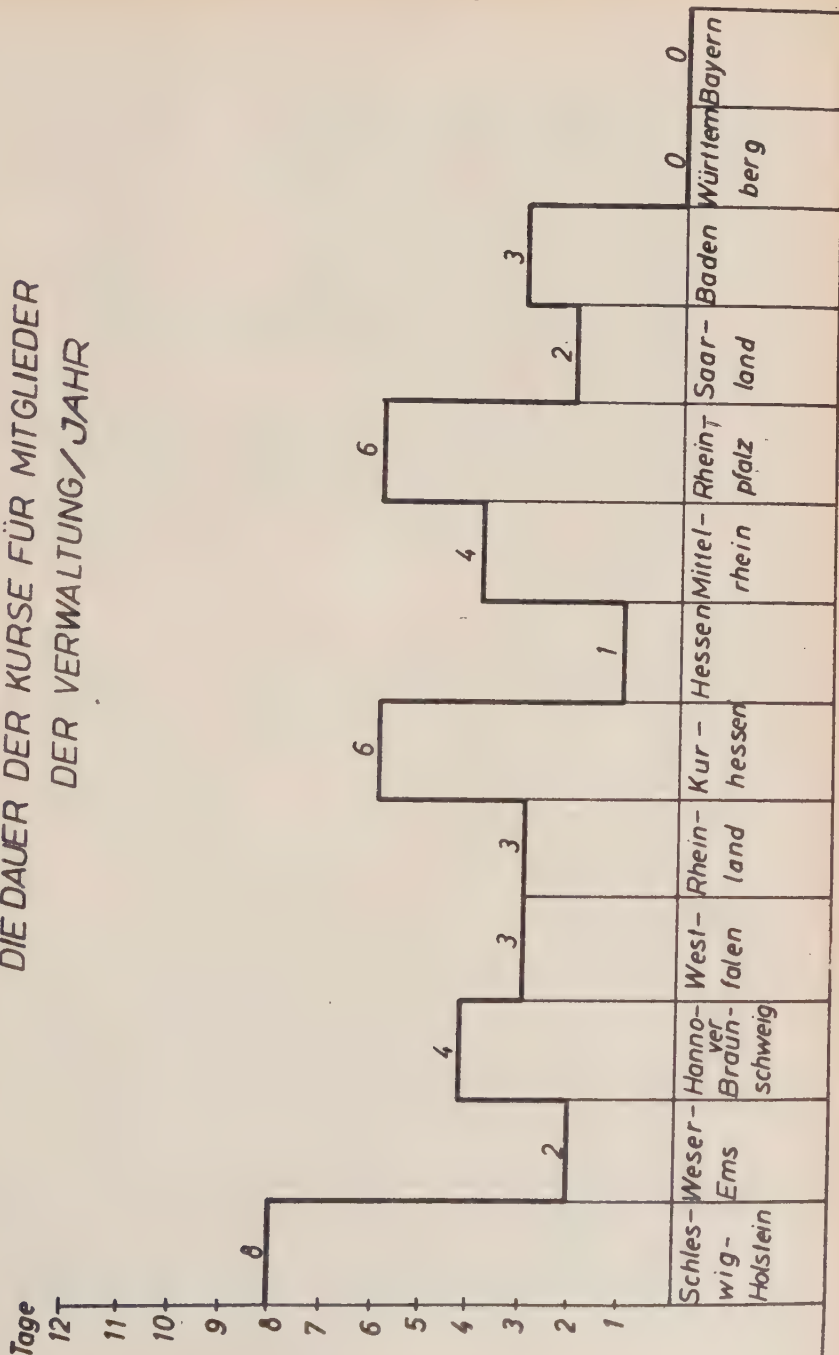
Alle Verwaltungsmitglieder, das gilt sowohl für die Vorstands- als auch für die Aufsichtsratsmitglieder, sind nebenamtlich tätig. Soweit sie Bauern und Handwerker sind, werden sie kaum eine genügende Sachkenntnis aufweisen, um den aus ihren genossenschaftlichen Funktionen resultierenden Anforderungen zu entsprechen. Diese Problematik wird bei zunehmender Größenordnung der Einzelgenossenschaften besonders aktuell. Das liegt an der wachsenden Unübersichtlichkeit größerer Wirtschaftseinheiten. Auch würde wohl kaum ein Verwaltungsmitglied den Anforderungen gewachsen sein, die die Differenzierung der Verwaltungsarbeit größerer Betriebe notwendig macht.

Aus diesem Grunde haben die Genossenschaftsverbände diesen Mitarbeiterkreis in ihre Bildungs- und Erziehungsbemühungen einbezogen. Auch diese ver- folgen naturgemäß den doppelten Zweck. Sie wollen erreichen

1. die Befähigung zur Wahrnehmung der übertragenen Funktionen,
2. eine erzieherische Einwirkung auf die Teilnehmer mit dem Ziel, den Genossenschaftsgedanken zu bestärken.

Dieser doppelten Zielsetzung entsprechen auch die Lehrgegenstände. Schwerpunktmäßig werden die "Geschäftsführung" bei den Vorstandsmitgliedern, die "Rechte und Pflichten des Aufsichtsrates" bei den Aufsichtsratsmitgliedern behandelt.

DIE DAUER DER KURSE FÜR MITGLIEDER DER VERWALTUNG/JAHR



Organisation und Durchführung der Kurse sind in den einzelnen Verbandsgebieten unterschiedlich. So werden, wie die folgende Aufstellung zeigt, die Verwaltungsmitglieder teils gemeinsam, teils getrennt nach Genossenschaftssparten erfaßt.¹

Übersicht über die Zusammenfassung von Verwaltungsmitgliedern in Schulungseinrichtungen

Verbandsgebiet	getrennt nach Genossenschafts- sparten	nicht getrennt nach Genossen- schaftssparten
Baden	x	
Hannover-		
Braunschweig	x	
Hessen		x
Kurhessen	x	
Mittelrhein		x
Rheinland		x
Rheinpfalz		x
Saarland		x
Schleswig-		
Holstein		x
Weser-Ems	x	
Westfalen	x	
	5	6
	=====	=====

Die unterschiedliche Betreuung der Verwaltungsmitglieder hat verschiedene Ursachen.

¹ Der Verband Bayern hat bisher keine Lehrgänge für Verwaltungsmitglieder eingerichtet.
In Württemberg sind Kreisarbeitstagungen vom Regionalverband eingerichtet worden, und zwar für die örtlichen Kredit- und Warengenossenschaften. Sie dauern 3 Tage. Zweidrittel der Teilnehmer sind Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder.

Das liegt einmal an der unterschiedlichen Zahl der in Frage kommenden Verwaltungsmitglieder und der vielfach nur sehr geringen Bereitschaft zur Teilnahme an Schulungsmaßnahmen. Es ist also nicht immer leicht, eine Mindestzahl von Teilnehmern zu finden. Ein weiterer Grund liegt darin, daß die Verwaltungsmitglieder, entsprechend dem Schwergewicht ihrer Arbeit, zu unterschiedlichen Zeiten und für unterschiedliche Dauer abkömmlich sind. Es leuchtet auch ein, daß gewöhnlich nur auf Kreisebene eine Spezifizierung der Schulungsmaßnahmen nach Genossenschaftssparten nötig sein wird, weil sich nur hier eine Mindestzahl mit gleichartigen Sonderinteressen wird finden lassen.

e) Die Arbeitstagungen

Außer der planmäßigen Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter veranstalten die Genossenschaftsverbände Arbeitstagungen und Kurse mit einer doppelten Zielsetzung:

aa) Fortbildung von Junggenossenschaftlern

bb) Information der Öffentlichkeit über das Genossenschaftswesen

In den Junggenossenschaftertagungen können auch Jugendliche einbezogen werden, die noch nicht in der genossenschaftlichen Arbeit stehen. Man sieht in ihnen präsumtive Mitglieder. Das gleiche Bemühen kommt auch in Beziehungen der Genossenschaftsverbände zu Bauern- und Heimvolkshochschulen zum Ausdruck. Einzelne Genossenschaftsverbände leisten hierzu finanzielle Beiträge.

Ihre Mitarbeiter referieren dort über genossenschaftliche Spezialthemen.

Die Informationstagungen wenden sich in erster Linie an Lehrer und Schüler der Volks- und Berufsschulen. Sie sollen Kenntnisse über Wesen und Aufgabenbereiche der Genossenschaften verbreiten. Mittelbar wird durch sie eine breitere Öffentlichkeit angesprochen.

Die Praxis bezeichnet diese Tagungen als "werbende Kurse".

aa) Die Junggenossenschaftertagungen

Die Junggenossenschaftertagungen sind in den einzelnen Verbandsgebieten im Aufbau begriffen. Bisher haben nur Hannover-Braunschweig, Hessen, Kurhessen, Weser-Ems und Württemberg solche Tagungen bzw. Lehrgänge eingerichtet. Dabei werden zwei Wege beschritten:

1. der dezentrale in Form von Tagungen
2. der zentrale in Form von Kursen

Welchen Weg die genannten Verbände beschritten haben, geht aus der folgenden Übersicht hervor:

Dauer der Junggenossenschaftertagungen
bzw. Lehrgänge

Verbandsgebiet	Tagungen	Lehrgänge
	Dauer in Tagen	Wochen
Hannover-Braunschw.	3	
Hessen		1
Kurhessen	14	1
Weser-Ems	3	
Württemberg		1
Summe	20	3

Während die dezentralen Tagungen auf Kreis- und Bezirksebene durchgeführt werden, finden die Kurse in der Genossenschaftsschule oder in den Gebäuden der Zentralgeschäftsanstalten statt.

Beide Methoden haben ihre Vorteile. Tagungen erzielen eine größere Breitenwirkung. Das geht z.B. daraus hervor, daß im Jahre 1955/56 in Hannover-Braunschweig 7000 Jugendliche erfaßt werden konnten. In Kursen ist der Teilnehmerkreis naturgemäß beschränkt.

So nimmt z.B. Kurhessen nur 39 Teilnehmer je Kurs auf. Dafür ist hier eine intensivere Schulung möglich.

Man kann annehmen, daß die übrigen Verbände beim Aufbau ihrer Junggenossenschafterschulung den gleichen Weg werden gehen müssen, den bisher unter wenigen anderen Hannover-Braunschweig und Kurhessen beschritten haben. Daher erscheinen uns die folgenden Übersichten als exemplarisch.

I. Die Junggenossenschaftertagungen in Hannover-Braunschweig

Themen der Vorträge

1. "Aus der Geschichte des ländlichen Genossenschaftswesens"
 2. "Was ist eine Genossenschaft"
 3. "Genossenschaftliches Geld- und Kreditwesen"
 4. "Genossenschaftlicher Warenbezug und -absatz"
 5. "Genossenschaftliche Milchverwertung"
 6. "Genossenschaftliche Vieh-, Eier- und Gemüseverwertung"
 7. "Kalthaus- und Trocknungsgenossenschaften"
 8. "Die Aufgaben der Genossenschaftsverbände und der Zentralgeschäftsanstalten"
-

II. Die Junggenossenschaftertagungen in Kurhessen

a) der zentrale Kurs

Lehrgegenstände	Sonstige Bildungs- und Erziehungsmaßnahmen
<u>Genossenschaftskunde:</u>	<u>Besichtigungen:</u>
Aufbau einer Genossenschaft	Raiffeisenkassen
Aufgabe einer Genossenschaft	Warengenossenschaften
Funktionsbereiche der Genossenschaftssparten	Betriebsgenossenschaften
	Verwertungsgenossenschaften
	Schlachtviehmarkt

b) die dezentralen Lehrgänge

Dabei handelt es sich um Arbeitsgemeinschaften auf Kreisebene. Gegenstand dieser Lehrgänge sind konkrete, die junge Generation berührende Fragen der genossenschaftlichen Arbeit. Träger der Junggenossenschaftertagungen ist, wie überall, der Regionalverband.

Mit dieser zweiten Form von Junggenossenschaftertagungen, die mit der aus Hannover-Braunschweig identisch ist, kompensiert der Verband Kurhessen den Nachteil, der sich aus der Verwirklichung der zentralen Kurse in der Genossenschaftsschule ergibt. Er kann eine sehr große Zahl von Interessenten erfassen.

bb) Informationstagungen

Informationstagungen werden üblicherweise in den Genossenschaftsschulen durchgeführt. Träger sind die Regionalverbände.

Bisher haben zwei Verbandsgebiete, nämlich Weser-Ems und Westfalen, solche Tagungen eingeführt. Dabei werden in Weser-Ems Lehrer an ländlichen Volksschulen und Landwirtschaftslehrer viermal im Jahr für 2 Tage in die Genossenschaftsschule eingeladen. Der Verband Westfalen hat zweimal im Jahr dreitägige Informationskurse für Landwirtschaftslehrer eingerichtet.

Die Genossenschaftsverbände Weser-Ems und Westfalen verfolgen hier drei Ziele:

1. Die Lehrer der aufgeführten Schulgattungen will man auf den großen Volkserzieher Raiffeisen hinweisen. Pate stand dabei die Erkenntnis, daß die Landschulpädagogik mit wenigen Ausnahmen an ihm unachtsam vorbeigeht.
2. Man versucht zu erreichen, daß das ländliche Genossenschaftswesen in den Lehrplänen der Schulen größere Berücksichtigung findet.
3. Es gilt, die Volksschullehrer für das genossenschaftliche Schulsparen zu gewinnen. Die mit der Organisation des Schulsparens beschäftigten Lehrpersonen werden gewöhnlich "Sparlehrer" genannt.

Der Erfolg dieser Tagungen wäre an der Verwirklichung dieser Zielsetzungen zu messen. Er

müßte sich äußern in einer weitergehenden Berücksichtigung der Genossenschaften in den Lehrplänen der ländlichen Berufsschulen und in einer Zunahme des Schulsparens. Exakte Messungen des Erfolges sind jedoch nicht möglich.

Noch ein zweiter Personenkreis soll durch diese Informationstagungen gewonnen werden, nämlich die Schüler der Landwirtschaftsschulen. Diese Tagungen laufen parallel mit den Veranstaltungen für Lehrer. Die hier angesprochenen Personen sind meist Jungbauern zwischen 20 und 30 Jahren, die ihre grundlegende Berufsausbildung bereits abgeschlossen haben. Insofern kann man Fachkenntnisse voraussetzen, was bei der Auswahl und Behandlung der Tagungsthemen wichtig ist, kann aber weniger allgemein wirtschaftliches Wissen erwarten als bei den Paralleltagungen für Lehrer.

Der Kontakt mit Landwirtschaftsschülern dient den süddeutschen Verbandsgebieten der Werbung von Mitgliedern und Nachwuchskräften für die Einzelgenossenschaften. Dieser Kontakt wird um so notwendiger, je mehr - bei zunehmender Größenordnung - die Einzelgenossenschaften einer hauptamtlichen Leitung bedürfen. Das ländliche Genossenschaftswesen wird hiermit gleichzeitig zu einem Auffangbecken zweiter und dritter Bauernsöhne, die sonst dem ländlichen Lebenskreis durch die Abwanderung zur Industrie verloren gingen. Wir verweisen auf die Ausführungen im theoretischen Teil dieser Arbeit, wonach auch die Mitarbeiter der Genossenschaften eine engere innere an bäuerliche Lebens- und Denkweise bewahren müssen.

Der Genossenschaftsverband Württemberg richtete 1953 einen Lehrgang für die Studenten der Land-

wirtschaftlichen Hochschule Stuttgart-Hohenheim ein (Teilnehmerzahl: 30 Studenten). Einer sechstägigen theoretischen Schulung in der Genossenschaftsschule schließt sich ein zehntätiges Praktikum bei örtlichen Genossenschaften an. Ihm folgt eine dreitägige Auswertung der gewonnenen Erfahrungen wiederum in der Genossenschaftsschule, an der die Direktoren des Verbandes sowie Professoren der Landwirtschaftlichen Hochschule Stuttgart-Hohenheim teilzunehmen pflegen.

Von seiten der Hochschule wird diese Zusammenarbeit als sehr fruchtbar angesehen. Auf einer Veranstaltung der evangelischen Akademie Loccum zum Thema "Bildung auf dem Lande" (2.-5.2.59), an der der Verfasser teilnahm, regte der damalige Rektor der TH Hannover an, seinen Studenten Praktika in Genossenschaften zu ermöglichen, um theoretisches Wissen durch praktisches Arbeiten im Feld ländlichen Lebens zu ergänzen und zu vertiefen.

3. Die Bildungsarbeit auf der Ebene des genossenschaftlichen Oberbaus

Die Bildungs- und Erziehungsarbeit des Deutschen Raiffeisenverbandes geschieht unmittelbar in zwei Bereichen. Er ist Träger der Revisorenausbildung und der Tagungen für die Leiter größerer Kreditgenossenschaften und der Molkereisachverständigen der Verbände. Außerdem werden die ständigen Sachbearbeiter der Zentralgeschäftsanstalten erfaßt.

Mittelbar wirkt der Deutsche Raiffeisenverband durch die Förderung und Unterstützung der Bildungs- und Erziehungsarbeit der Regionalverbände mit, indem er einmal die Fernschulung des genossenschaftlichen Nachwuchses organisiert, zum anderen durch die Einrichtung eines Unterausschusses für Nachwuchsschulung und -förderung für den Gedankenaustausch der Bildungsreferenten der einzelnen Verbände Sorge trägt.

Fachtagungen für Molkereiwesen und sonstige Sachgebiete finden in der Regel zweimal im Jahr statt. Sie stellen Routinebesprechungen dar und tragen verbandsinternen Charakter. Demgegenüber gewinnen Revisorenausbildung, Tagungen der Leiter größerer Kreditgenossenschaften, Fernschulung und die Sitzungen des Ausschusses für das Bildungswesen allgemeine Bedeutung. Letztere sollen im folgenden genauer besprochen werden.

a) Unmittelbare Bildungsarbeit im genossenschaftlichen Oberbau

Der Deutsche Raiffeisenverband ist der natürliche Träger jener Bildungsaufgaben, die weder auf lokaler

noch auf regionaler Ebene zu erfüllen sind. Die geringe Zahl von Trägern zentraler Funktionen zwingt auch zu ihrer Zusammenfassung auf zentraler Ebene.

aa) Die Ausbildung der Revisorenanwärter

Schon der alte Reichsverband der deutschen landwirtschaftlichen Genossenschaften und der Generalverband der deutschen Raiffeisengenossenschaften führten zentrale Lehrgänge zur theoretischen Schulung der Verbandsprüferanwärter durch. Der Deutsche Raiffeisenverband nahm diese Tradition wieder auf.

Solchen zentralen Lehrgängen geht eine Vorbereitung der Anwarter in den einzelnen Verbandsgebieten voraus; hierbei wird dann über eine Zulassung zum zentralen Kurs entschieden.

Die Handhabung der Nachwuchsausbildung ist bei den einzelnen Genossenschaftsverbänden unterschiedlich. In allen Verbandsgebieten liegt das entscheidende Gewicht auf der Einführung in die Prüfungspraxis, meist ausgehend von der Tätigkeit in der Bücherordnung und Mithilfe bei Bilanzerstellung. Daneben laufen in unterschiedlichem Ausmaße und in unterschiedlicher Durchführung Lehrgänge, Kurzlehrgänge, Schulungstage und ähnliche Veranstaltungen zur theoretischen Unterweisung der Anwarter. Dabei haben sich drei Verfahren als erfolgreich erwiesen:

Typ I (Westfalen)

Die Revisorenanwärter werden während der Vorbereitungszeit älteren Verband^sprüfern anvertraut. Diese übernehmen die Verantwortung für eine ausreichende praktische und theoretische Einführung in die Prüfungspraxis.

Typ II (Bayern)

Erfahrene Verbandsprüfer führen die Revisorenanwärter in die Prüfungspraxis ein. Diese Einführung beschränkt sich weitgehend auf die Vermittlung sich aus der Praxis ergebender Kenntnisse und Erkenntnisse. Ihr folgt ein zweiwöchiger Lehrgang in der Genossenschaftsschule, in dem die theoretischen Grundlagen für den Revisorendienst unterrichtet werden. Dabei liegt das Schwergewicht auf der Buchführung und der Bilanzkunde.

Typ III (Baden)

Ein halbes Jahr vor Beginn des zentralen Lehrganges in Bonn schaltet sich die Genossenschaftsschule in die Vorbereitung des Revisorenanwärters durch Verbandsprüfer ein. Sie verschickt an die Anwärter Fragen aus allen Gebieten der Prüfungspraxis und lädt anschließend die Revisorenanwärter zu einer Besprechung und Auswertung der Ergebnisse in die Genossenschaftsschule ein. Darüber hinaus werden die Prüferanwärter mit einschlägiger Literatur versehen.

Allen Revisorenanwärtern wird nahegelegt, an einem zweijährigen Bilanzbuchhalterkursus teilzunehmen und sich vor einer Industrie- und Handelskammer einer Fachprüfung für Bilanzbuchhalter zu unterziehen.

Dieser Vorbereitung schließt sich dann der vom Deutschen Raiffeisenverband getragene zentrale Lehrgang für den Prüfungsnachwuchs an. Für die Teilnahme an diesem Lehrgang werden hinsichtlich der Vorbildung keine besonderen Anforderungen gestellt. Die Prüferanwärter verfügen über Volksschulbildung, genossen-

schaftliche Lehre und Praxis, zum Teil können sie auch ein abgeschlossenes Hochschulstudium nachweisen, wie die folgende Übersicht ¹ deutlich macht. Es ist nicht anzunehmen, daß die Verhältnisse bei anderen Lehrgängen wesentlich abweichen.

Vorbildung der Teilnehmer am Lehrgang für Revisoren-
anwärter, durchgeführt vom DRV im Jahre 1958 ¹

Vorbildung	Anteil in Prozenten
Volksschule	34 %
Mittlere Reife und Abitur	48 %
Höchstschulstudium	18 %
Summe	100 %

Bei einer Differenzierung der Kurse nach Teilnehmern würde eine Mindeststärke der Kurse nicht zu erreichen sein. Deshalb muß man mit den Schwierigkeiten fertig werden, die sich aus der gleichzeitigen Schulung von Personen mit so unterschiedlicher Vorbildung ergeben. Erschwert wird die Arbeit der Lehrkräfte dadurch, daß zahlreiche Fächer eine Fähigkeit zu abstrahierendem Denken voraussetzen, die nach Angaben aus dem Kreise der Lehrkräfte durchaus nicht bei allen Teilnehmern zu finden ist. Erleichtert wird die Schulung wiederum durch die Möglichkeit, im Unterricht auf ähnliche Erfahrungen aus der für die Zulassung ja erforderlichen, mindest zweijährigen Prüfungspraxis zurückzugreifen.

¹ Zugrundegelegt sind die Aufzeichnungen eines Kursteilnehmers aus dem Jahre 1958.

Da die einzelnen Verbände die Auswahl der Prüferanwärter nach ihrem jeweiligen Bedarf an Verbandsprüfern treffen, ändert sich in jedem Jahr die Zahl der Kursteilnehmer. Das veranschaulicht die folgende Tabelle:

Teilnehmerzahl des zentralen Lehrgangs

Jahr	Zahl der Teilnehmer
1949	19
1951	25
1952	25
1953	30
1954	36
1955	49
1956	46
1957	42
1958	<u>44</u>
Summe	316
	===

An dieser Tabelle fällt auf ein sehr schnelles Wachstum der Teilnehmerzahl mit darauf folgendem leichten Rückgang. Der schnelle Wiederaufbau der genossenschaftlichen Organisation Anfang der 50er Jahre brachte einen großen Bedarf besonders an qualifizierten Kräften mit sich. Auch diejenigen noch aus der Vorkriegsorganisation stammenden und an verantwortlicher Stelle beim Wiederaufbau mitwirkenden Führungskräfte mußten ihres fortgeschrittenen Alters wegen recht bald ersetzt werden. Das leichte Absinken der Teilnehmerzahl in den letzten Jahren läßt vermuten, daß in Zukunft nur etwa soviel Revisorenanwärter ausgebildet werden, wie zum Ersatz ausscheidender Kräfte notwendig werden.

Der Lehrgang in Bonn erstreckt sich auf folgende Fächer:

Studentafel für Revisorenlehrgänge

Lehrgegenstände	Stundenzahl
Prüfungswesen	64
Betriebswirtschaftslehre und betriebliches Rechnungswesen	72
Geld- und Kreditwesen	36
Bürgerliches und Verfahrensrecht	66
Handels- und Liegenschaftsrecht	56
Wechsel- und Scheckrecht	12
Genossenschaftsrecht	50
Steuerrecht	55
Arbeits- und Sozialrecht	12
Summe	423
	===

Diese Übersicht zeigt, wie umfassend und anspruchsvoll die Schulung der Revisorenanwärter ist, zumal die Lehrkräfte aus dem Kreise der hochqualifizierten, meist akademisch gebildeten Fachreferenten des DRV kommen.

Auffallend ist der überaus große Anteil allgemeiner wirtschaftlichen Lehrstoffes. Von insgesamt 423 Stunden entfallen hierauf 373. Hingegen bieten nur 50 Stunden den Revisorenanwärtern spezifisch genossenschaftlichen Lehrstoff.

Nach erfolgreich abgelegter Prüfung gehen die neuen Revisoren zwar mit einer Grundlage an Kenntnissen in die Praxis zurück, die dem neuesten Stand entspricht; aus Gesprächen mit einigen älteren Prüfern jedoch hat der Verfasser entnommen, daß diese nicht immer in der Lage sind, sich ganz aus Eigenem mit den neuesten Entwicklungen vertraut

zu machen. Sie äußerten mehrfach den Wunsch, der DRV solle auch Arbeitsgemeinschaften einrichten, die den langjährigen Praktikern die jüngsten Erkenntnisse aus den Arbeiten besonders der Universitätsinstitute für Genossenschaftswesen vermitteln.

bb) Arbeitstagungen für Leiter größerer Kreditgenossenschaften ("Mayschoßer Gespräche")

Die Organisation der Arbeitstagungen für Leiter größerer Kreditgenossenschaften liegt in den Händen des Geld- und Kreditreferates im Deutschen Raiffeisenverband. Diese Tagungen finden seit 1953 einmal im Jahr, und zwar in der Regel im November, in Mayschoß/Ahr statt.¹ Die Teilnahme ist an gewisse Voraussetzungen gebunden. Teilnahmeberechtigt sind nur die Rendanten der größeren Kreditgenossenschaften. So könnte Westfalen höchstens 40 Teilnehmer stellen, die natürlich nicht alle an jeder Tagung teilnehmen. Hier sind jene Rendanten teilnahmeberechtigt, die einer Kreditgenossenschaft mit einer Bilanzsumme von über 2,5 Millionen DM vorstehen.

Eine solche Kontingentierung ist auf die Thematik der Tagungen zurückzuführen, die auf den Funktionsbereich der größeren Kreditgenossenschaften abgestellt ist.

Die Arbeitstagungen kennen zwei fachliche Schwerpunkte. Der erste Arbeitsabschnitt behandelt Grundsatzthemen in der Form eines Rückblicks auf die wirtschaftliche, vor allem die konjunkturelle Entwicklung des jeweils verflossenen Jahres. Der zweite Arbeitsabschnitt gilt der Erörterung aktu-

¹ Von den Teilnehmern wird ein Tagungsbetrag von DM 50,-- erhoben.

eller Fragen aus dem genossenschaftlichen Geld- und Kreditsektor. ¹ Während die Grundsatzthemen allgemeingültigen Charakter haben, sind die aktuellen Fragen aus der Sicht der Kreditgenossenschaften gestellt. Im folgenden sollen diese allgemeinen Aussagen an einer Tagung aus dem Jahre 1960 konkretisiert werden.

Der Teilnehmerkreis dieser vom 7. bis 11. November 1960 in Mayschoß/Ahr veranstalteten Tagung für Leiter größerer Kreditgenossenschaften setzte sich wie folgt zusammen:

Teilnehmerzahl an der Mayschoßer Tagung

Verband	Teilnehmerzahl
Baden	12
Bayern	24
Hannover-Braunschweig	5 ²
Hessen	21
Kurhessen	15
Mittelrhein	12
Rheinland	22
Rheinpfalz	8
Schleswig-Holstein	10
Saarland	7
Weser-Ems	35
Westfalen	26
Württemberg	24
Summe	221
	====

¹ Die Ergebnisse der Arbeitstagungen für die Leiter größerer Kreditgenossenschaften in Mayschoß werden in einer Broschüre zusammengefaßt und einer breiteren Öffentlichkeit mitgeteilt.

² Der Verband Hannover beteiligte sich in diesem Jahre zum erstenmal. Er hatte bisher eine Teilnahme mit dem Hinweis auf eigene Schulungsmöglichkeiten abgelehnt.

Wie die Übersicht zeigt, nehmen alle 13 Genossenschaftsverbände an den Arbeitstagungen teil. Die unterschiedliche Teilnehmerzahl spiegelt die Größenordnung der Kreditgenossenschaften in den einzelnen Verbandsgebieten wider. Dabei führen Weser-Ems, Westfalen, Bayern und Württemberg.

Außerdem beteiligten sich Referenten der Deutschen Genossenschaftskasse, Frankfurt, des Deutschen Raiffeisenverbandes, Außenstelle Berlin, der Landesgenossenschaftsbank Kurmark e.G.m.b.H., Berlin, der Raiffeisendruckerei Neuwied, der Deutschen Gewerbe- und Landkreditbank AG.

Die Tagungsleitung liegt in den Händen des Vorsitzers des Fachausschusses Geld- und Kredit beim Deutschen Raiffeisenverband.

Entsprechend der eingangs analysierten fachlichen Schwerpunkte ergaben sich auch im Jahre 1960 die zwei Arbeitsabschnitte, deren Themen hier im einzelnen wiedergegeben werden sollen.

Abschnitt I: Grundsatzthemen

Thema	Referent
Aktuelle Themen aus der Kreditpolitik der Deutschen Bundesbank	Deutsche Bundesbank Frankfurt a.M.
Zur konjunkturpolitischen Situation	Gemeinschaft zum Schutz der deutschen Sparer
Kreditpolitik des Mittelstandes	Bundeswirtschafts- ministerium
Die wirtschaftlichen Perspektiven dieses Jahrzehnts	o.A.

Abschnitt II: Aktuelle Fragen

Thema	Referent
Die ländlichen Kreditgenossenschaften und ihre Anlagepolitik	Deutscher Raiffeisenverband
Sparen in Recht und Steuer	Deutscher Raiffeisenverband Dipl.-Volksw. (o.A.)
Werbung; Werbeplan und Geschäftspolitik der Raiffeisen-Kreditgenossenschaften. Die Tonbildschau als Mittel der Ausbildung für das Schalterpersonal.	Württembergischer Landesverband ländlicher Genossenschaften
Investitionsfinanzierung aus der Sicht der kreditgewährenden Bank	Deutscher Raiffeisenverband

Die Themen machen deutlich, daß sie an die Teilnehmer erhebliche Anforderungen stellen. Es besteht die Gefahr, daß die auf wissenschaftlicher Basis beruhenden Themen die Teilnehmer überfordern. Das gilt insbesondere für den ersten Arbeitsabschnitt. Von hier aus wird dann die Selektion der Teilnehmer besonders verständlich.

b) Mittelbare erzieherische Tätigkeit des genossenschaftlichen Oberbaus

Unter mittelbarer erzieherischer Tätigkeit des genossenschaftlichen Oberbaus sind alle jenen Bemühungen des Deutschen Raiffeisenverbandes zu ver-

stehen, die der Stimulierung von Bildungsmaßnahmen auf lokaler und regionaler Ebene dienen.

Grundsätzlich sind hier alle Publikationen und Veranstaltungen zu erwähnen, so auch die Berichte über Genossenschaftstage, die einmal im Jahre erscheinen. Von den ganz wenigen eigenen Publikationen des Zentralverbandes sind nur die folgenden nennenswert:

Veröffentlichungen des DRV

Titel ¹	Auflagen- ziffer	Seiten- zahl	Beabsichtigtes Bildungsziel
"Hof und Markt"	185 000	8	Formung der Junglandwirte zu Unternehmern und Genossenschaftlern
"Ratgeber in Geldsachen"	225 000	4	Formung der Mitglieder der Kreditgenossenschaften zu Unternehmern und Genossenschaftlern
"Raiffeisenbildpost"	250 000	32	

Die ersten beiden Schriften helfen den Erziehungsauftrag der Einzelgenossenschaft^{en} zu verwirklichen, indem sie sich unmittelbar über die Einzelgenossenschaften an die Mitglieder wenden. Nach Angaben der Bildungsreferenten reicht die angegebene Auflagenhöhe nur knapp zur Befriedigung der Nachfrage aus. Entsprechend dem oben

¹ Die Zeitschrift "Hof und Markt" wird von den Einzelgenossenschaften vom Deutschen Raiffeisenverband für 4 Pfg. erstanden und kostenlos an die Mitglieder weitergegeben. Dasselbe gilt für die Broschüre "Ratgeber in Geldsachen". Ihr Bezugspreis beträgt 3 Pfg.

dargestellten Erziehungsziel werden sowohl genossenschaftliche Grundsatzfragen wie allgemeine Wirtschaftsfragen behandelt.

Einer breiteren Öffentlichkeit ist die illustrierte Zeitschrift "Raiffeisen Bildpost" zugedacht. Sie hat eine Auflage von über einer Viertelmillion und umfaßt 32 Seiten. Die "Raiffeisen Bildpost" stellt ein publizistisches Gegenstück zu den "werbenden Kursen" dar.

In überaus anspruchsloser Form orientiert sie über genossenschaftliche Tagesfragen und kommt im übrigen über Ratschläge für Haushaltsführung, Kindererziehung, Schönheitspflege, Bastelarbeiten und Kurzgeschichten nach Art bekannter Hausfrauenzeitschriften nicht hinaus.

Verbandsinternen Charakter trägt der "Vortragsdienst". Er ist in einer Auflage von 2 000 erschienen und stellt neben den Rendantenkursen auf regionaler Ebene eine Fortbildung der Rendanten und Geschäftsführer dar. Der "Vortragsdienst" enthält ausgearbeitete Vorträge, die den Rendanten als Hilfen für Reden jeglicher Anlässe dienen sollen. Den Rendanten und Geschäftsführern obliegt es dann, die Besonderheiten ihres Distrikts einzufügen.

Von diesen Bildungsmaßnahmen heben sich zwei ab, die im folgenden näher untersucht werden sollen. Es handelt sich um die Fernschulung und die Tagungen des Ausschusses für Bildungswesen.

aa) Die Fernschulung

In den Dienst der Lehrlings- und Angestellten-schulung stellen sich seit 1956 auch die Fern-schulungskurse des Deutschen Raiffeisenverbandes. Sie erfüllen einen doppelten Zweck

1. Die Ausbildung der Lehrlinge
2. Die Fortbildung der Angestellten

Soweit Lehrlinge angesprochen sind, stellt die Fernschulung neben der innerbetrieblichen Aus-bildung in den Genossenschaften und den Lehr-gängen in den Genossenschaftsschulen einen dritten Versuch der ländlichen Genossenschafts-organisation dar, einen qualifizierten Nach-wuchs zu erziehen.

Besondere Bedeutung jedoch gewinnt die Fern-schulung für die Fortbildung der Angestellten, die, wie oben dargelegt wurde, von den Bildungs- und Erziehungsmaßnahmen der ländlichen Genossen-schaften noch weitgehend ausgeschlossen sind. Auch wenn es sich hier um keinen Ersatz für eine systematische Schulung der Angestellten handeln kann, zeigen diese Bemühungen doch, daß sich die ländliche Genossenschaftsorganisation der Bedeu-tung der Angestelltenbetreuung bewußt ist.

Die Fernschulung für Lehrlinge und Angestellte umfaßt 24 Lehrbriefe, die sich auf eine drei-jährige Lehrzeit erstrecken und in der Regel über die Regionalverbände bezogen werden. Dabei enthält jeder Lehrbrief ein abgeschlossenes Sach-gebiet, das durch eine Reihe beigelegter Wie-derholungsaufgaben vertieft werden soll.

Wie die folgende Übersicht anzeigt, erfolgt die Fernschulung getrennt für Lehrlinge und Angestellte der Kredit- und Warengenossenschaften:

Kreditgenossenschaften

- I. Waren- und Geldwirtschaft
- II. Die Banken in der Wirtschaft
- III. Die verschiedenen Arten von Kreditinstituten
- IV. Gesetzliche Vorschriften für die Kreditinstitute

Warengenossenschaften

- I. Landwirtschaftliche Themen; Getreidebau, Kartoffelbau, Pflanzenbau, Zuckerrübenbau
- II. Warenkundliche Themen: Getreide, Kartoffeln, Saatgut, Düngemittel
- III. Allgemeine Themen: Markt- und Agrarpolitik: Berufsständisches Wissen.

Der Aufgabenteil setzt sich aus Fachfragen, Schriftverkehr, Rechen-, Buchführungs- und Diktatstoff zusammen.

Die Fernschulung, die von den für das Geld- und Kredit- bzw. für den Warenverkehr verantwortlichen Referenten im Deutschen Raiffeisenverband organisiert wird, gewinnt von Jahr zu Jahr an Breitenwirkung. So betrug im Jahre 1958 die Auflagenziffer der Fernschulungsbriefe für den Geld- und Kreditverkehr 2 500 und für den Warenverkehr 2 200 Stück. 1960 verzeichneten die Fernschulungsbriefe für den Geld- und Kreditverkehr bereits eine Auflage von 4000 Stück (Von 1968 bis 1960 Steigerung um 60 %). ¹

¹ Mündliche Auskunft des zuständigen Dezernenten.

Schwierigkeiten ergeben sich bei der Korrektur der den Briefen beigefügten Aufgaben. Während sich vielfach die Ausbildungsleiter der Lehrlinge in den Einzelgenossenschaften zeitlich und in einigen Fällen auch fachlich außerstande sehen, diese Korrekturen durchzuführen, sind die Lehrer der Genossenschaftsschulen, vor allem dann, wenn sie nebenamtlich tätig sind, nicht in der Lage, diese Aufgaben durchzusehen. Für die nebenamtlichen Kräfte ist überdies wegen der geringen Vergütung für die Durchsicht kein Anreiz gegeben.

Die Redaktion dieser Schulungsbriefe leidet unter der Schwierigkeit, exakte Informationen darüber zu erhalten, wie weit das Lehrmaterial auch wirklich durchgearbeitet wird, ob es etwa dem Leistungsvermögen der Fernschüler entspricht und welcher Unterrichtserfolg schließlich erzielt wird. Die Lehrlinge sind nicht verpflichtet, die Lehrbriefe durchzuarbeiten und werden auch nicht immer energisch dazu angehalten. Daher kann man annehmen, daß gerade diejenigen Lehrlinge besonders nachlässig sein werden, die eine Ergänzung und Gegenkontrolle ihrer sonstigen Ausbildung besonders nötig hätten. Hierzu hat der Verfasser dieser Arbeit in Gesprächen mit Redakteuren, Ausbildungsleitern und Genossenschaftslehrern vorgeschlagen, man möge doch eine Bearbeitungspflicht für eine Mindestzahl von Übungsaufgaben einführen und die Korrektoren der Arbeiten dazu anhalten, wenigstens pauschale Erfolgsberichte zu erstatten. Dies würde die Herausgeber in die Lage versetzen, Darstellungsweise und Aufgaben noch besser an das Schulungsziel anzupassen. Schließlich sind ja die Investitionen für diese Schulungsarbeit recht beträchtlich. Die Herren der Praxis hielten diesen Vorschlag nicht für realisierbar, besonders im Hinblick auf Arbeitszeit und Arbeitsvergütung.

bb) Der Ausschuß für Bildungswesen

Der Ausschuß für Bildungswesen im DRV ist im Jahre 1955 durch den Fachausschuß für das genossenschaftliche Organisations- und Verbandswesen im Deutschen Raiffeisenverband eingesetzt worden.

Seine Aufgaben sind in erster Linie der Erfahrungsaustausch zwischen den Schulungsleitern der einzelnen Regionalverbände und das gemeinsame Vorgehen in denjenigen Fragen, die auf Bundesebene zu lösen sind, z.B. die Zusammenarbeit der Industrie- und Handelskammern mit den Regionalverbänden bezüglich der Lehrlingsprüfungen, die Anerkennung vor allem von Kleinstgenossenschaften als Lehrbetriebe und die Lehrverträge.

Wenngleich der Ausschuß für Bildungswesen keine für die Regionalverbände verbindlichen Beschlüsse hinsichtlich der Koordination der Bildungs- und Erziehungsarbeit fassen kann (auf das Prinzip der Freiwilligkeit wurde bereits an anderer Stelle verwiesen), sollen sich die bisherigen Sitzungen als sehr nützlich erwiesen haben. So konnte das erzieherische Vorgehen in einem Verbandsgebiet als Vorlage für andere Genossenschaftsschulen genommen werden. Der Austausch von Lehrplänen führte näher an das Ziel eines einheitlichen Ausbildungsprogrammes heran.¹

Der Erfahrungsaustausch erstreckte sich auf alle Gebiete der Tätigkeit in Genossenschaftsschulen. So wurden Dauer und fachliche Schwerpunkte der einzelnen Kurse ebenso besprochen wie die Auswahl der Lehrkräfte an Genossenschaftsschulen. Besondere

¹ Schriftliche Auskunft durch Wirtschaftsprüfer K.Engelmann im DRV vom 17.1.1959

Aufmerksamkeit galt den Eignungsprüfungen, die man immer mehr unter Kontrolle der Verbände stellen möchte. Gegenstand der Sitzungen des Ausschusses war auch die Frage der Freiwilligkeit oder Pflichtmäßigkeit des Schulbesuches.

Zur Frage der Fernschulung stellten die Bildungsreferenten der einzelnen Verbandsgebiete fest, daß sie ein eigenständiges Schulwesen nicht ersetzen könne. Dieses sei weiter zu intensivieren.

Ein weiterer Themenkreis des Ausschusses, der zweimal im Jahr zusammentritt und zu dem außer den ordentlichen Mitgliedern die zuständigen Sachbearbeiter für das Schulungswesen und die Leiter der Genossenschaftsschulen delegiert werden, war die Frage der Finanzierung des genossenschaftlichen Bildungs- und Erziehungswesens.

Schließlich widmeten sich die Mitglieder des Ausschusses der Weiterbildung von Jungbauern nach Beendigung ihrer Volontärzeit. Die Abwanderung der Jungbauern vom Land durch eine genossenschaftliche Ausbildung verhindert werden soll. Für die Betreuung der Jungbauern durch die Genossenschaftsschulen will man die finanzielle Unterstützung der zuständigen Ministerien erlangen, da es sich hier um keine spezifische genossenschaftliche Funktion handelt.

Der Verfasser hat in zahlreichen Gesprächen über diese Fragen den Eindruck gewonnen, daß die effektive Bedeutung all dieser Koordinierungsbestrebungen im ganzen recht gering ist. Es liegt immer an der Bereitwilligkeit der Teilnehmer an solchen Besprechungen, gewonnene Erkenntnisse und empfangene Vorschläge in ihrem Arbeitsbereich auch wirklich durchzusetzen. Wieviel Hemmnisse sich der Bildungsarbeit in der ländlichen Genossenschaftsorganisation entgegenstellen, wird im folgenden darzustellen sein.

B Schwierigkeiten und Grenzen der heutigen ländlichen genossenschaftlichen Bildungsarbeit

Im Bildungswesen der ländlichen Genossenschaften liegen viele Entwicklungsmöglichkeiten. Ihre völlige Realisierung scheitert jedoch, wie im Kapitel über die Träger des ländlichen genossenschaftlichen Bildungswesens schon angedeutet wurde, an verschiedenen Widerständen, die im folgenden als Schwierigkeiten und als Grenzen des genossenschaftlichen Bildungswesens bezeichnet werden sollen. Diese Schwierigkeiten und Grenzen erwachsen einmal aus dem sachlichen, zum anderen aus dem persönlichen Bereich der Genossenschaften und ihrer Träger.

1. Sachlich bedingte Grenzen

Von allen Grenzen, die das Bildungsbemühen der ländlichen Genossenschaften einengen, scheint die von dem Aufbau her gezogene das größte Hindernis zu sein. Fragen der Lehrgangsdauer und personelle Fragen wären durch Einsatz größerer Mittel zu lösen. Die besondere Struktur der genossenschaftlichen Organisation muß einfach hingenommen werden.

a) Die föderalistische Struktur des ländlichen Genossenschaftswesens

Aus dem autonomen Charakter der Genossenschaften ist abzuleiten, daß die Genossenschaftsverbände den Einzelgenossenschaften gegenüber nicht weisungsberechtigt sind und daß dadurch ein gemeinsames Vorgehen in Bildungs- und Erziehungsfragen durch das erforderliche Einverständnis der Mitglieder, der Einzelgenossenschaften und der einzelnen Verbände erschwert werden kann.

Da das Verhältnis der Regionalverbände zum Deutschen Raiffeisenverband dem Verhältnis von Einzelgenossenschaften zu ihrem Regionalverband entspricht, wiederholt sich der gleiche Tatbestand auf zentraler Ebene.

Andererseits sollen die Einzelmitglieder grundsätzlich individuell wirtschaften und nur in bestimmten Teilbereichen kooperieren. Das gilt im weiteren auch für das genossenschaftliche Bildungswesen auf allen Ebenen, soweit es für die Erfüllung des genossenschaftlichen Grundauftrages Voraussetzung ist.

Nach Angaben der Bildungsreferenten wird der genossenschaftliche Förderauftrag bisher nicht verwirklicht. Dieser verpflichtet Mitglieder, Einzelgenossenschaften und Verbände zur Durchführung allgemein als notwendig erachteter gemeinsamer Bildungsanstrengungen. Daraus ergeben sich zwangsläufig Auswirkungen auf die Finanzierung und die Teilnahme an den ländlichen genossenschaftlichen Bildungsveranstaltungen.

b) Aufgabenvielfalt des ländlichen Genossenschaftswesens

Solche Schwierigkeiten und Grenzen erwachsen u.a. auch daraus, daß sich die Genossenschaften naturgemäß in ihren Aufgaben und in einer Reihe von Funktionen unterscheiden.

Damit erwachsen dem ländlichen genossenschaftlichen Bildungs- und Erziehungswesen hinsichtlich der materialen Ausbildung besondere Aufgaben.

Wollte man alle Funktionsbereiche der Mitarbeiter in den einzelnen Sparten berücksichtigen, so machte das eine Vielfalt von Kursen notwendig. Einer vom Gesichtspunkt des Unterrichts her optimalen Ausweitung der Programme sind jedoch in organisatorischer und finanzieller Hinsicht Grenzen gesetzt.

c) Die Finanzierung des ländlichen genossenschaftlichen Bildungs- und Erziehungswesens

Wie die bisherigen Ausführungen verdeutlicht haben, sind Auf- und Ausbau eines eigenen Bildungs- und Erziehungssystems der ländlichen Genossenschaftsorganisation immer noch nicht abgeschlossen, wenn auch jahrzehntelange Aufbauarbeit bereits zu beträchtlichen Erfolgen geführt hat. Im folgenden Teil unserer Arbeit wollen wir die effektiven und die noch notwendigen finanziellen Aufwendungen darstellen und werten, die der Unterhalt einer Genossenschaftsschule verursacht.

Dabei legen wir die Angaben von 6 der 9 Genossenschaftsverbände zugrunde, die bereits eine eigene Schule unterhalten.¹ Dabei soll von der Kapazität der Genossenschaftsschulen ausgegangen werden:

Kapazität der Genossenschaftsschulen

Verband	Unterrichtsräume	Internatsräume	Potentielle Teilnehmerzahl je Lehrgang
A	1	6	22
B	1	15	35
C	2	24	63
D	1	7	28
E	1	9	35
F	1	12	45

In diesen 6 Genossenschaftsschulen wurden im Jahre 1959 2 870 Personen aller Funktionsbereiche unter-

¹Von zwei Verbänden mit Genossenschaftsschulen war kein empirisches Material zu erhalten. Der dritte verfügt über kein eigenes Schulgebäude und entfällt damit für diese Übersicht. Die Verbände, die genaue Zahlenangaben gemacht haben, untersagten die Veröffentlichung in Verbindung mit ihren Namen. An dessen Stelle tritt daher ein Buchstabensymbol.

richtet. Diesen in der Genossenschaftsschule erfaßten Mitarbeitern stehen 92 446 Personen in den 6 Verbandsgebieten gegenüber. Die folgende Tabelle setzt die von Lehrgängen erfaßten Mitarbeiter in Beziehung zur Gesamtzahl der Mitarbeiter.

Anteil der Lehrgangsteilnehmer an der Gesamtzahl der Mitarbeiter

Verband	Mitarbeiter insgesamt	Teilnehmer- zahl 1959	v.H.
A	11 766	341	2,9 %
B	20 089	581	2,9 %
C	7 660	838	10,9 %
D	7 506	230	3,1 %
E	7 913	443	5,6 %
F	37 512	437	1,2 %
insgesamt	92 446	2 870	3,1 %

Es wäre sehr wichtig gewesen zu erfahren, wie im einzelnen die Anteile bei den verschiedenen Funktionsträgern (Rendanten, Lehrlinge u.a.) liegen. Doch waren keine Angaben hierüber zu erhalten.

Immerhin macht die Übersicht deutlich, daß im Jahr nur ein relativ geringer Prozentsatz aller Mitarbeiter bei den bestehenden Schulkapazitäten in der Genossenschaftsschule erfaßt werden kann.

Wenn der Umfang der Schulung nicht erweitert wird, kann im Durchschnitt jeder Mitarbeiter nur einmal in 30 Jahren an einem Lehrgang teilnehmen. Und wenn man bedenkt, daß sicherlich fast alle Lehrlinge erfaßt werden, bedeutet das, daß die übrigen Mitarbeiter praktisch überhaupt nicht erfaßt werden. Um alle Mitarbeiter alle 5 Jahre an Kursen teilnehmen zu lassen, sind also noch erhebliche Investitionen erforderlich, wie die folgende Darstellung verdeutlicht:

Kosten bei der Erfassung aller Mitarbeiter

Verband	Kosten je Teilnehmer 1959	Kosten bei der Erfassung aller Mitarbeiter in 5jährigem Abstand
A	203,91 DM	479 841,-- DM
B	179,01 DM	719 226,-- DM
C	178,60 DM	273 615,-- DM
D	400,-- DM	584 480,-- DM
E	80,92 DM	128 064,-- DM
F	125,86 DM	944 252,-- DM
		3129 478,-- DM
		=====

Die extremen Werte bei D und E sind vor allem auf unterschiedliche Lehrgangsdauer zurückzuführen.

Im folgenden sollen nun die im Jahre 1959 durch den Unterhalt der Genossenschaftsschulen verursachten Kosten nach der Art ihrer Entstehung spezifiziert werden. In den personellen Kosten sind auch enthalten: Zuschüsse an die Teilnehmer, z.B. anteilige Erstattung der Fahrtkosten, Zuschuß zu den Übernachtungs- und Verpflegungskosten.

Kosten der Schulen¹

Verband	Gesamtkosten 1959	Sachliche Kosten	Personelle Kosten
A	80 131,78 DM	(70 %)	(30 %)
B	104 000,-- DM	31 %	69 %
C	149 671,-- DM	39 %	61 %
D	92 000,-- DM	27 %	73 %
E	35 851,-- DM	(3 %)	(97 %)
F	55 000,-- DM	31 %	69 %
	516 653,78 DM		
	=====		

¹ Der Vollständigkeit halber soll hier auch auf die Kosten hingewiesen werden, die dem DRV durch die zentrale Revisorenausbildung entstehen. Die Lehrgangskosten von annähernd 7000,--DM pro Jahr trägt der DRV. Die Reise- und Aufenthaltskosten der Teilnehmer tragen die Verbände bei einer unterschied- (Fortsetzung siehe folgende Seite!)

Die Unterteilung der sachlichen und der personellen Kosten ergibt folgendes Bild:

Aufschlüsselung der sachlichen und personellen Kosten

Verband	<u>Sachliche Kosten</u>		<u>Personelle Kosten</u>	
	Raum	Verwaltung	Gehälter	Teilnehmer
A	(95,5 %)	(4,59 %)	(49,7 %)	(50,3 %)
B	69,0 %	31,00 %	38,0 %	62,0 %
C	92,0 %	8,00 %	60,0 %	40,0 %
D	76,0 %	24,00 %	75,0 %	25,0 %
E	(24,0 %)	(76,00 %)	(100,0 %)	(00,0 %)
F	53,0 %	47,00 %	43,0 %	57,0 %

Die erste Zahlenübersicht zeigt, daß in 5 der 6 aufgeführten Genossenschaftsverbände die personellen Kosten den ersten Platz einnehmen. Lediglich in einem Verband sind die entstandenen Kosten zu 70 % im sachlichen Bereich entstanden.

Ähnliche Differenzierungen verdeutlicht die zweite Tabelle. Die sachlichen Kosten entfallen in 5 der 6 Verbände auf Raumkosten. Im Verband E stellt die Verwaltung den größten Teil der verursachten Kosten. Die personellen Kosten werden in drei Verbänden zum überwiegenden Teil durch die Gehälter der Lehrer, in den restlichen Verbänden durch Zuschüsse an die Lehrgangsteilnehmer verursacht.

Die Prozentangaben bei A und E sind mit den übrigen nicht vergleichbar. In den sachlichen Kosten des Verbandes A sind beträchtliche Aufwendungen für Neubaufinanzierung enthalten. Das geht auch aus dem hohen Raumkostenanteil dieses Verbandes hervor. In der Leitung des Verbandes E werden die Schule und Einrichtung "als etwas angesehen, was die gesamte

Fortsetzung der Anmerkung:

lichen Selbstbeteiligung der Teilnehmer; zum Teil unterwerfen sich die Teilnehmer der Verpflichtung, bei Ausscheiden aus dem Verbandsgebiet vor Ablauf einer gewissen Zahl von Jahren die von ihrem Verband übernommenen Kosten zeitanteilig zu erstatten. (Auskunft des Herrn WP Engelmann, DRV, am 24.2.59)

Raiffeisenorganisation ... (Weglassung des Verbandsnamens durch den Verfasser) zu tragen hat, da die Arbeit der Schule der gesamten Organisation ... zugute kommt."¹ Daher wurden die Raumkosten nicht gesondert ausgewiesen. Das bedeutet einen minimalen Anteil der sachlichen Kosten und innerhalb dieser einen extrem hohen Verwaltungskostenanteil. Der gleiche Verband zahlt als einziger keinerlei Zuschüsse an Lehrgangsteilnehmer.

Ähnlich wie beim Verband A erklärt sich auch bei C der sehr hohe Prozentsatz der Raumkosten durch einen überdurchschnittlichen Anteil der Finanzierungsaufwendungen und Abschreibungsposten.

Selbst wenn wir berücksichtigen, daß die obenangestellten Überlegungen auf Zahlenangaben fußen, die nicht völlig vergleichbar sind, so ist es doch eine Tatsache, daß die einzelnen Verbände sehr unterschiedlich hohe Aufwendungen für ihre Schulungsarbeiten machen. Das geht besonders aus der Tabelle hervor, in der wir die Aufwendungen je Lehrgangsteilnehmer darstellten.

Wir versuchten nun, Vergleichsmöglichkeiten zu finden, die uns sagen sollten, welche Aufwendungen je Teilnehmer tragbar und angemessen wären. Dabei ergaben sich für die Frage der Tragbarkeit keine

¹Brief vom 31.5.1960

Maßstäbe, zumal sich die "Rentabilität" von Investitionen für Schulungszwecke nicht wie eine betriebswirtschaftliche Kapitalverzinsung berechnen läßt. Was kann nun als angemessene Aufwendung betrachtet werden? Es liegt nahe, einen Vergleich anzustellen mit den Mitteln, die die öffentliche Hand für die Schüler berufsbildender Schulen aufwendet. Dabei werden sich allerdings nur sehr grobe Annäherungswerte erarbeiten lassen. Für den 15.11.1958 verzeichnet das Statistische Jahrbuch für Nordrhein-Westfalen¹ 593.273 Berufs- und Berufsfachschüler. Wenn wir berücksichtigen, daß 29.362 Berufsfachschüler etwa 30 Unterrichtsstunden wöchentlich erhalten, was etwa dem Unterricht der dreifachen Zahl von Berufsschülern gleichzusetzen sein mag, so entspricht dies etwa dem Unterricht für 681.359 Berufsschüler.

Im Durchschnitt können wir mit 8 Unterrichtsstunden je Woche rechnen. Einsparungen durch kürzere Unterrichtszeiten werden durch gute technische Lehrmittel ausgeglichen. Durchschnittlich 40 Unterrichtswochen ergeben 320 Unterrichtsstunden je "Berufsschüler" im Jahr.

Im Jahre 1957 wendeten das Land NRW, seine Gemeinden und Gemeindeverbände an "Eigenausgaben und eigenen speziellen Deckungsmitteln"² für berufsbildende Schulen DM 296,7 Millionen auf, je "Berufsschüler" DM 435,70. Es ist nach Informationen aus der Genossenschaftspraxis nicht zu hoch gegriffen, für jeden Mitarbeiter einer Genossenschaft die Teilnahme an einem Genossenschaftslehrgang alle 5 Jahre zu fordern. Ein solcher Lehrgang hätte etwa 100 Unterrichtsstunden = einem Drittel der jährlichen Unterrichtsstunden eines "Berufsschülers". Der Internatscharakter der Lehrgänge bedingt allein schon bei minimal DM 10,- Aufwendungen für Unterkunft

¹ Düsseldorf 1959, S.44 ff.

² Ebenda S.148

und Verpflegung + DM 20,- für Fahrtkosten (laut Fragebogen) Grundkosten von DM 160,- je Lehrgangsteilnehmer. Damit ergibt sich folgende Rechnung:

Grundkosten je Lehrgangsteilnehmer	DM 160,-
+ Unterrichtskosten (= $\frac{1}{3}$ "Berufsschüler")	DM 140,-
Mindestaufwendungen je Lehrgangsteilnehmer	DM 300,-
	=====

Dieser Betrag ist auch deshalb noch besonders günstig, weil, wie wir oben ausführten, ein beträchtlicher Teil der Lehrerschaft aus Mitarbeitern der Verbände besteht, die außer Spesen für ihre Unterrichtstätigkeit keine besondere Vergütung erhalten.

Diesem Betrage von DM 300,- kommt außer dem Verband D kein anderer Verband auch nur annähernd nahe. Ihre Aufwendungen liegen zwischen 30 und 50 % der für notwendig erachteten Mittel.

2. Personell bedingte Schwierigkeiten und Grenzen

Wie überall, wo Menschen an einer gemeinsamen Aufgabe arbeiten, ergeben sich aus dieser Tatsache auch im Bereich des genossenschaftlichen Bildungs- und Erziehungswesen einige Störungsmöglichkeiten. Dabei sind drei Faktoren zu berücksichtigen: die unterschiedliche Bereitschaft zur Teilnahme an den Lehrgängen, der unterschiedliche Bildungsstand der Mitglieder und Mitarbeiter; schließlich die verschiedenartige fachliche und persönliche Qualifikation der Lehrkräfte.

a) Unterschiedliche Bereitschaft zur Teilnahme

Im Kreis der Mitarbeiter aus den Einzelgenossenschaften findet man im allgemeinen durchaus die Bereitwilligkeit zur Teilnahme an den Schulungsmaßnahmen der Genossenschaftsorganisation auf Kreis- und Verbandsebene. Von der finanziellen Seite her entstehen keine Schwierigkeiten, weil die Lehrgangskosten durchweg von den Genossenschaften getragen werden. Die Lehrlinge wollen eine erfolgreiche Lehrabschlußprüfung ablegen; mittlere Angestellte versprechen sich Aufstiegsmöglichkeiten; leitende Angestellte (Rendanten, Geschäftsführer) haben im allgemeinen durchaus die Einsicht, daß Lehrgangswissen manche Schwierigkeiten in ihrer Tagesarbeit beseitigt. Allerdings sind, wie wir bereits oben sagten, manche Leiter von Kleinstgenossenschaften nur schwer zu bewegen, ihren häufig einzigen Angestellten freizustellen. Aber dann liegt die Schwierigkeit nicht im mangelnden Willen des Kandidaten. In Gesprächen mit Lehrgangsleitern ist uns versichert worden, daß manch langjähriger Genossenschaftsleiter zwar keine sachlichen, wohl aber

gewisse emotionale Motivationen gegen eine Teilnahme an Schulungsmaßnahmen anführt. Erinnerungen an die eigene Schulzeit, an Zensuren, schriftliche Aufgaben und unliebsame Fächer erwecken in ihnen Mißtrauen und Unbehagen. Derartige Nebenerscheinungen lassen sich nicht eliminieren. Um aber die genannten Widerstände im zuletzt bezeichneten Personenkreis wenigstens zu reduzieren, wird es nötig sein, den Bildungs- und Erziehungsgedanken in den Hintergrund zu rücken und die sachliche Schulungsaufgabe in den Vordergrund zu stellen. Gleiches gilt auch für die zu schulenden Verwaltungsmitglieder. Diese haben ja ihre Bereitwilligkeit zu aktivem Mitwirken an der genossenschaftlichen Arbeit bereits durch Übernahme von Verwaltungsfunktionen bewiesen. So können wir voraussetzen, daß bei ihnen im ganzen auch von dieser Seite her die Bereitschaft zur Teilnahme an sachlich orientierten Schulungsmaßnahmen vorhanden ist. Allerdings tritt bei den Verwaltungsmitgliedern bereits eine Schwierigkeit auf, die sich in unterschiedlichem Grade auch bei den übrigen zu schulenden Mitgliedern zeigt. Zwar trägt die Genossenschaft noch die vollen Lehrgangskosten und erstattet den ausgefallenen Verdienst, soweit dieser sich schätzen läßt. Verständlich ist es aber doch, daß so mancher Bauer sich scheut, seinen Hof für eine ganze Woche zu verlassen, wenn er keinen geeigneten Vertreter hat. Ähnlich ist die Situation in manchem Kleinbetrieb des Handwerks, der einer ländlichen Kreditgenossenschaft angeschlossen ist. Hinsichtlich der Mitglieder, die nicht Funktionsträger sind, sind solche Überlegungen ohne Bedeutung. Mitgliederschulung beschränkt sich, wie wir oben dargelegt haben, vorläufig auf Tagungen und Lehrgänge (Kurhessen)

für Junggenossenschaftler. Diese jungen Leute verstehen den Grundauftrag der Genossenschaften in durchaus moderner Weise. Nach Informationen, die wir von den in einzelnen Verbandsgebieten verantwortlichen Bildungsreferenten erhielten, stehen sie den Sachfragen Rationalisierung, Technisierung usw. aufgeschlossen gegenüber. Nur in kleineren Betrieben soll denn und wann die Frage der Finanzierung eine Rolle spielen.¹

b) Der unterschiedliche Bildungsstand der Mitglieder und Mitarbeiter

Das genossenschaftliche Bildungs- und Erziehungswesen baut auf dem allgemeinen Bildungswesen auf und ist auch nur im Zusammenhang mit ihm richtig zu betrachten.

Insoweit nun das allgemeine Bildungswesen Schwächen aufweist, bedeuten sie für das genossenschaftliche Bildungswesen Hemmnis und Mehraufwand an Zeit und finanziellen Mitteln, da die Lehrpläne der Genossenschaftsschulen sich nicht auf die Vermittlung eines genossenschaftsbezogenen Lehrstoffes beschränken können, solange Volks- und Berufsschulen auf dem Lande nicht in vollem Umfange den an sie gestellten Anforderungen entsprechen. Genossenschaftsschulen haben vielmehr auch die Aufgabe, eine ausreichende Bildungsgrundlage zu schaffen.

Im theoretischen Teil dieser Arbeit haben wir bereits nachgewiesen, daß die Berufsausbildung (bei Mitgliedern und Mitarbeitern) besonders in der Kombination Lehrzeit und Berufsschule durchaus unzureichend ist. Das ist allein deshalb schon nicht

¹Vgl. auch: Schelsky, H., "Die skeptische Generation", Düsseldorf-Köln 1958, S.429 ff.

verwunderlich, weil eine unzureichende Allgemeinbildung geradezu ein strukturelles Merkmal der ländlichen Sozialverfassung darstellt.

Der Anteil ein- bis vierklassiger Volksschulen an der Gesamtzahl der Volksschulen im Bundesgebiet (außer Stadtstaaten und Saarland) beträgt fast 75 % und diese Schulen liegen naturgemäß in ländlichen Gegenden. Daß sie mit dieser mangelhaften, wenn auch meist zwangsläufigen Organisation nur unvollkommene Bildungsarbeit leisten können, braucht nicht besonders unterstrichen zu werden. Während zum Beispiel in den Klein- und Mittelstädten durchweg vollausgebaute Grundschulen bestehen, kennt das Dorf noch alle möglichen Formen: von der einklassigen Schule bis zum vollausgebauten System einer achtklassigen Schule mit Lehrküchen für Mädchen und Werkstätten für die Jungen.

Gesamtzahl der Volksschulen in der Bundesrepublik ohne Stadtstaaten und Saarland: Aufschlüsselung nach Klassenzahl¹

Land	Schulen insgesamt	mit Aufbauzügen mit dem Lehrziel der Mittelschule	Von der Gesamtzahl der Schulen waren						
			1	2	3	4	5	6	7 8 9
								klassig	
Schleswig- Holstein	1691	73	577	500	201	86	28	15	19 28 237
Niedersachsen	4713	38	1368	1016	757	491	156	139	105 681
Nordrhein- Westfalen	6232	15	956	1140	783	541	299	469	626 1418
Hessen	2730	128	992	706	297	153	91	55	42 394
Rheinland- Pfalz	3170	2	1380	901	313	140	77	84	47 228
Baden- Württemberg	4074	93	1047	986	474	413	196	147	187 659
Bayern	6943	-	2042	1814	933	663	331	192	260 708

Gesamt 29553 349 8362 7063 3758 2487 1178 1101 1251 4116 237

Durchschnittlicher Anteil von ----- klassischen
Schulen an der Gesamtzahl der Volksschulen:

/ 28,4 % /

/ 52,2 % /

/ 64,4 % /

/ 73,4 % /

¹ Statistisches Jahrbuch 1958, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden, S. 76

Nach einer Untersuchung über die "Jugend auf dem Lande"¹ besuchte 1955/56 ein Viertel der Landjugend keine landwirtschaftliche Berufsschule. An den kaufmännischen Berufsschulen bestehen - ähnlich wie bei den Volksschulen - teilweise die Möglichkeiten, die den Schülern der städtischen Berufsschulen gegeben sind. Das gilt insbesondere hinsichtlich der Einrichtung von Spezialklassen, so z.B. Großhandels- und Bankklassen. Auch die Zahl der Unterrichtsstunden, die gegeben werden können, ist sehr unterschiedlich und schwankt zwischen 4 und 9 Stunden je Woche.

Neben den unvollkommenen schulischen Bildungsmöglichkeiten auf dem Lande steht aber auch vielfach ein unzureichender Bildungswille. Bücher sind "frei" zu erwerben. Daneben gibt es eine Vielzahl vorzüglicher Fachzeitschriften. Um so beängstigender sind Angaben des Börsenvereins des deutschen Buchhandels e.V. Danach befindet sich lediglich in jedem 17. landwirtschaftlichen Haushalt außer Schulbüchern ein oder mehrere Bücher, obwohl die landwirtschaftliche Fachliteratur jährlich 2 % der gesamten Buchproduktion ausmacht. Derselben Quelle ist zu entnehmen, daß die öffentlichen Büchereien auf dem Lande einen geringeren Zuschuß aus öffentlichen Mitteln erhalten als die städtischen Volks- und Einheitsbüchereien.²

Nun glauben wir, daß es möglich sein müßte, die Indifferenz weiter Kreise der ländlichen Bevölkerung aufzulockern. Darum bemühen sich gewiß schon seit langem dörfliche Volksschulen, Pfarrbüchereien usw., jedoch mit offensichtlich geringem Erfolg, wie unsere

¹Wagner, E., Planck, U., a.a.O., S.82

²Buch und Buchhandel in Zahlen, Ausgaben 1956, 1957, 1958, 1959, Frankfurt a.M.

Angaben zeigen. Könnte nicht auch die Genossenschaftsorganisation einen Beitrag in diesem Bereich leisten? Wir knüpfen an den im geschichtlichen Teil dieser Arbeit skizzierten "Casino"-Plan Raiffeisens an, den wir jedoch modifizieren möchten. Die Verbandsleitungen könnten - natürlich in erster Linie fachlich orientierte - Buchausstellungen am Sitz der Einzelgenossenschaften veranstalten. Diese dürften allerdings nicht zu umfangreich sein und sollten nach Möglichkeit konkrete Vorschläge für den gleichzeitigen Erwerb mehrerer Bücher machen, um die Schwierigkeit der Auswahl wegzuräumen. Zu erwägen wäre auch die Ausstellung mit sofortigem Verkauf zu verbinden.

Im theoretischen Teil unserer Arbeit haben wir belegt, daß 91 von 100 Jugendlichen auf dem Lande mit Volksschulbildung in den Beruf gehen. Demgegenüber geht aus der folgenden Tabelle hervor, daß im Durchschnitt nur etwa 40 % der kaufmännischen Lehrlinge in der Genossenschaftsorganisation nicht über Volksschulbildung hinauskommen. Auch dieser Tatbestand erschwert die genossenschaftliche Bildungs- und Schulungsarbeit beträchtlich. Da es unmöglich ist, die Lehrgangsteilnehmer auch nach Vorbildung zu trennen, muß man mit der überaus starken Differenzierung der Allgemeinbildung und dazu noch der kaufmännischen Vorbildung (durchschnittlich 30 % Handelsschüler) fertig werden.

Vorbildung der kaufmännischen Lehrlinge

Verband ¹	Volksschule	Handelsschule	Mittlere Reife	Abitur
Baden	47 %	44 %	7 %	2 %
Hannover-				
Braunschweig	45 %	20 %	25 %	10 %
Kurhessen	42 %	33 %	25 %	0 %
Rheinland	30 %	50 %	15 %	5 %
Schleswig-H.	71 %	2 %	27 %	0 %
Weser-Ems	40 %	20 %	18 %	2 %
Westfalen	37 %	40 %	22 %	1 %

¹ laut Fragebogen

c) Die pädagogische und fachliche Qualifikation
der Lehrer an Genossenschaftsschulen

Die dritte personell bedingte Schwierigkeit bzw. Grenze des genossenschaftlichen Bildungs- und Erziehungswesens ergibt sich aus den großen Anforderungen an die Lehrer der Genossenschaftsschulen. Einmal sind es fachliche Gesichtspunkte, die aus den unterschiedlichen Funktionsbereichen der Genossenschaften resultieren, zum anderen fordert der unterschiedliche Bildungsstand der Lehrgangsteilnehmer in einer relativ kurzen Lehrgangszeit von den Lehrern an Genossenschaftsschulen ein besonderes pädagogisches Geschick und didaktisches Können.

Dazu kommt, daß die Lehrer an den Genossenschaftsschulen im allgemeinen nebenamtlich tätig sind, wie die nachstehende Aufstellung zeigt:

Hauptberufe der Lehrkräfte an Genossenschaftsschulen und schulartigen Lehrgängen 1959¹

Es unterrichten	hauptamtlich nebenamtlich	an -- Verbänden
Fachreferenten der		
Verbände	nebenamtlich	13
Praktiker	hauptamtlich	7
Dipl.-Handelslehrer	nebenamtlich	7
Dipl.-Handelslehrer	hauptamtlich	1
Verbandsprüfer	hauptamtlich	1
Oberprüfer, Wirtschaftspr.	nebenamtlich	4
Geschäftsführer einer		
Kreditgenossenschaft	nebenamtlich	1

Diese Übersicht gibt allerdings keine Auskunft über die Zahl der an den einzelnen Schulen tätigen Lehrkräfte und über ihre Stundenzahl.

¹ laut Fragebogen

Nur an 8 von 13 Schulen oder schulartigen Lehrgängen unterrichten neben Praktikern auch Pädagogen, und nur an einer Genossenschaftsschule (Weser-Lms) arbeitet ein Diplom-Handelslehrer als hauptamtlicher Schulleiter.

Vor- und Nachteile der Beschäftigung von Praktikern und von Pädagogen werden deutlich. Für die Bewältigung der materialen Bildungsaufgabe sind Praktiker und Pädagogen im ganzen gleichermaßen gerüstet. Allerdings können die Praktiker ihren Unterricht wesentlich wirklichkeitsbezogener gestalten, weil sie in der genossenschaftlichen Tagesarbeit stehen. Auch für die Förderung des formalen und ethisch-sittlichen Aspektes der genossenschaftlichen Bildung dürften die Voraussetzungen bei beiden Gruppen von Lehrkräften etwa gleichartig sein. Nun genügen aber Sachwissen und Fachkönnen nicht, um wirklich erfolgreich unterrichten zu können. Der an den Genossenschaftsschulen nebenamtlich tätige Pädagoge verfügt über eine gründliche Schulung in Didaktik und in der Methodik seiner Unterrichtsfächer, wie sie besonders an den genossenschaftlichen Bildungseinrichtungen erforderlich sind, wenn die oben genannten Schwierigkeiten und Grenzen überwunden werden sollen. Dazu kommt, daß ein wachsender Anteil der genossenschaftlichen Bildungsarbeit zum Bereich der sogenannten "Erwachsenenbildung" gehört, für den die moderne pädagogische Forschung spezielle Formen der Methodik und Unterrichtsgestaltung ausgearbeitet hat. Aus diesen Gründen wird der pädagogisch geschulte Lehrer - gleiche Fachkenntnisse vorausgesetzt - im allgemeinen erfolgreicher arbeiten können.

Das Fernziel ist der pädagogisch und fachlich in gleicher Weise qualifizierte Lehrer. Theoretisch sind zur Erreichung dieses Zieles zwei Wege denkbar:

1. Der Pädagoge wird mit dem Funktionsbereich der einzelnen Genossenschaftssparten durch ein Praktikum in den einzelnen Genossenschaften vertraut gemacht.
2. Der Praktiker unterzieht sich auf einem zentral durchzuführenden Lehrgang einer pädagogisch-didaktischen Ausbildung mit Hospitationen an Berufsschulen und Volkshochschulen.

Die Anregung unter 1 kann nur dann verwirklicht werden, wenn die bisher nebenamtlich beschäftigten Berufspädagogen durch hauptberufliche Lehrer ersetzt werden. Dafür wäre allerdings eine Mindestzahl von Lehrgängen erforderlich, durch die sie ausgelastet sind. Wenn sicherlich auch hier und dort gegen die vorgeschlagene Stellenbesetzung mit Pädagogen aus psychologischen Gründen Einspruch erhoben werden wird, so sollte die Realisierung dieses Vorschlags doch nicht unmöglich sein. Ein weiteres Störungsmoment könnte der Lehrermangel gerade an berufsbildenden Schulen sein.

Die Verwirklichung des Vorschlags unter 2 würde sicherlich schwieriger sein, sei es, weil die Praktiker nicht lange genug zu entbehren sind, sei es, weil in den für das öffentliche Schulwesen verantwortlichen Stellen Abneigung gegen die Schaffung eines neuen eigenständigen Schulsystems vorhanden ist.

Auch in Pädagogenkreisen hier und da vorhandenes Exklusivitätsbewußtsein könnte sich negativ auswirken.

Die Finanzierungsmöglichkeiten unserer Anregungen zu erörtern ist hier nicht der Platz.

S c h l u ß

Entwicklungsmöglichkeiten der heutigen ländlichen genossenschaftlichen Bildungs- und Erziehungsarbeit

Das genossenschaftliche Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland äußert sich in seiner Gesamtheit als ein wesentlicher Faktor der ländlichen Genossenschaftsbewegung und als ein Gebiet vielseitiger und aussichtsreicher Genossenschaftsarbeit.

Der geschichtliche Teil dieser Arbeit hat gezeigt, daß bereits im letzten Jahrzehnt des vorigen Jahrhunderts, kurz nach Gründung der Genossenschaftsverbände, Bemühungen um Aufbau und Ausbau des ländlichen genossenschaftlichen Bildungs- und Erziehungswesens einsetzten. Mehr als vier Jahrzehnte lang ging die Entwicklung nur sehr zögernd voran, mußte einige Rückschläge hinnehmen und erreichte im ganzen auch nicht annähernd die von Anfang an für nötig erachtete und angestrebte Breiten- und Tiefenwirkung.

Nach 1945 ging die deutsche ländliche Genossenschaftsorganisation mit neuen Impulsen und mit der Bereitschaft, weit mehr Mittel als bisher einzusetzen, erneut ans Werk. Sie konzentrierte zunächst ihre Bemühungen auf die Aus- und Fortbildung der Lehrlinge und der Rendanten. Lehrgänge für Verwaltungsmitglieder und für Genossenschaftsangestellte stehen in den Anfängen. Ansätze lassen darauf schließen, daß die ländliche Genossenschaftsorganisation in der Zukunft auch diesen Personenkreis stärker in ihr Bildungsbemühen einbeziehen will. Dasselbe gilt für die Betreuung der Junglandwirte, die als künftige Genossenschaftsmitglieder für die Genossenschaftsarbeit wertvoll sind. Mit der letzten Gruppe

sind zum erstenmal wieder Berührungspunkte zu den Anfängen ländlicher genossenschaftlicher Bildungsarbeit gefunden worden, soweit diese auf die Fortbildung der großen Zahl der Mitglieder ausgerichtet war.

Die Analyse der ländlichen genossenschaftlichen Bildungs- und Erziehungsarbeit im empirischen Teil dieser Arbeit machte darüber hinaus deutlich, daß die Einzelgenossenschaften ihren Bildungs- und Erziehungsauftrag trotz unleugbarer Fortschritte im ganzen nur in bescheidenem Maße erfüllen konnten. Unzweifelhaft hat in den vergangenen eineinhalb Jahrzehnten des Aufbaus der genossenschaftliche Mittelbau die intensivierte und erfolgreiche Schulungsarbeit geleistet. Von ihm und von dem seine Bemühungen in der letzten Zeit verstärkenden Oberbau müssen wir erwarten, daß beide auf die Einzelgenossenschaften als dem genossenschaftlichen Unterbau derart einwirken, daß sich diese in stärkerem Maße als bisher an der Aus- und Fortbildung von Mitarbeitern und Mitgliedern beteiligen. Die Einzelgenossenschaften sind zu der Erkenntnis zu führen, daß es sich bei der vertikal gestuften ländlichen Genossenschaftsorganisation um eine Gruppierung handelt, die in ihrer Basis am intensivsten lebt und daher auch von hier aus am nachhaltigsten angeregt und befruchtet und stimuliert werden kann.

Es konnte weiter festgestellt werden, daß der Deutsche Raiffeisenverband neben der von seinen Vorgängern übernommenen Revisorenausbildung neue Wege sucht, um die Bildungs- und Erziehungsarbeit auf lokaler und regionaler Ebene zu fördern.

Für die weitere Entwicklung des ländlichen genossenschaftlichen Bildungswesens wird es von entscheidender Bedeutung sein, daß die einzelnen Stufen der ländlichen Genossenschaftsorganisation sich trotz

der strukturell bedingten Autonomie und Dezentralisation zusammenfinden, um solche Erfolge zu sichern, die nur auf dem Wege der Koordination zu erlangen sind. Der bereits bestehende Ausschuß für Bildungsfragen ist ein Ansatz dazu.

Wir finden hier eine interessante Parallele zu den Störungen, die der föderalistische Aufbau unseres Staatswesens, vor allem im kulturellen Bereich, hier und da bewirkt. Eifersüchteleien zwischen Regionalverbänden, Frontbildung eben dieser Verbände gegenüber dem Zentralverband sind Erscheinungen, die doch sollten überwunden werden können. Als Beispiel diene uns die immer noch nicht zu Erfolg geführte Auseinandersetzung um die Gründung einer Zentralschule für den Führungsnachwuchs der Regionalverbände, die doch offensichtlich nur auf übergeordneter Stufe denkbar ist. (Daß eine solche zentrale Einrichtung uns geeignet erscheint, der oben als Alternativmöglichkeit vorgeschlagenen pädagogisch-didaktischen Ausbildung der für den Unterricht an Genossenschaftsschulen ausgewählten Praktiker zu dienen, bemerken wir hier nur am Rande.) Einige Verbände haben augenscheinlich die Befürchtung, eine solche zentrale Schule würde zu stark ihre Autonomie beeinträchtigen.

Wir wollen allerdings nicht verhehlen, daß die Bedenken, vor allem bei kleineren Genossenschaftsverbänden, doch auch auf recht reale Überlegungen zurückzuführen sind: primär auf die Finanzierungsfrage. Infolge unterschiedlicher Mitgliederzahlen und verschiedener Wirtschaftskraft der einzelnen Genossenschaftssparten ist auch die Finanzkraft recht differenziert.

Wir erfuhren in Gesprächen mit dem stellvertretenden Verbandsdirektor von Rheinlandpfalz, daß dieser Verband sich bisher keine Genossenschaftsschule leisten

konnte. Eine Vertiefung des genossenschaftlichen Solidaritätsgefühls sollte die Förderung solcher "Notstandsgebiete" durch eine Art innergenossenschaftlicher "Entwicklungshilfe" ermöglichen. Wir denken dabei an ein Verfahren des Finanzausgleichs, wie es ja zwischen Bund und Ländern in vertikaler und horizontaler Richtung mit Erfolg, wenn auch nicht ohne Reibungen, geübt wird. Verwaltungen und Schulungseinrichtungen auf höherer Stufe müssen ohnehin nach einem bestimmten Schlüssel von den Teilorganisationen der nächst niedrigeren Ebene finanziert werden. So sollte doch auch die Beschaffung von Mitteln für eine Art "Förderfond" nach einem bestimmten Schlüssel möglich sein. Allerdings besteht die Gefahr, daß die gebenden Verbände der Neigung erliegen, den nehmenden zu sehr in ihre auf die Sonderverhältnisse abgestimmten Bildungs- und Schulungspläne hineinzureden.

Am Ende unserer Arbeit wollen wir versuchen, einige Vorschläge und Anregungen, die wir an anderen Stellen glaubten geben zu dürfen, noch einmal zusammenfassend darzustellen.

Der in Form von Schulen organisierte Teil genossenschaftlicher Bildungs- und Erziehungsarbeit wird sich nicht unterhalb der Regionalverbände abspielen dürfen und abspielen können. Erst dort ist die notwendige Finanzkraft vorhanden, nur dort kann die angestrebte Breitenwirkung erreicht werden, nicht zuletzt, weil sich erst auf regionaler Ebene ein entsprechend großer Kreis von Praktikern findet, aus dem sich Personen auswählen lassen, die für die Lehrtätigkeit geeignet und dazu bereit sind.

Nicht im Sinne einer Gleichschaltung der Verbände, wohl aber im Sinne einer Abstimmung sollte der regionale Führungsnachwuchs jedoch zentral geschult werden.

Es wäre wünschenswert, wenn durch die Schaffung eines einheitlichen Berufsbildes für den Angestellten an Kleinstgenossenschaften und die Aufstellung einheitlicher Rahmenpläne für die genossenschaftliche Schulungsarbeit, dies natürlich unter Berücksichtigung regionaler Besonderheiten, die Intensivierung der koordinierenden Arbeit zentraler Ausschüsse eine breitere Grundlage schüfe. Dabei könnten zugleich Maßnahmen erwogen werden, die auf eine intensivere Einwirkung auf das allgemeinbildende und berufsbildende öffentliche Schulwesen in ländlichen Bereichen hinzielen und der Propagierung und Vertiefung des Genossenschaftsgedankens dienen. Damit wäre auch die Ausgangsposition für die Einrichtung von Spezialklassen für Lehrlinge an ländlichen Berufsschulen geschaffen. Praktisch wird das allerdings erst möglich sein, wenn eine Ausdehnung genossenschaftlicher Arbeit, eine Erweiterung der Organisation und damit eine Vermehrung der Mitarbeiterzahl einschließlich Lehrlinge bewirkt.

Die gegenwärtige Situation auf dem Arbeitsmarkt sollte allerdings nicht dazu verleiten, Lehrlinge nur unter dem Gesichtspunkte ihrer sachlichen Leistungsfähigkeit einzustellen. Wir haben darauf hingewiesen, daß vor allem Jugendliche aus Flüchtlingsfamilien bäuerlicher Herkunft uns für die Arbeit in der ländlichen genossenschaftlichen Organisation geeignet erscheinen.

Die neben der Lehre und der Berufsschule einherlaufende zusätzliche Schulung der Lehrlinge ist in den letzten Jahren ein besonderes Anliegen gewesen. Ungeachtet dessen müssen wir nochmals darauf hinweisen, daß einzelne Verbände hier noch aufzuholen haben, was im Interesse eines einheitlichen Leistungsniveaus unabdingbar ist. Dazu ist allerdings erforderlich, die Pflicht der Lehrlinge und dann

auch der Angestellten zur Beteiligung an genossenschaftlichen Schulungsmaßnahmen in den Lehr- und Arbeitsverträgen festzusetzen. Es heißt wohl nicht ein vernünftiges Maß überschreiten, wenn wir meinen, daß jeder Angestellte mindestens alle 5 Jahre einmal an einem Fortbildungslehrgang teilnehmen sollte.

Wo sich organisatorische und - vorläufig - finanzielle Schwierigkeiten ergeben, Lehrlinge und Angestellte an regionalen Lehrgängen nicht teilnehmen zu lassen, kann eine Intensivierung der Fernschulung Abhilfe schaffen. Die Fernschulung kann allerdings nur dann wirkliche Erfolge bringen, wenn die Bearbeitungspflicht für eine Mindestzahl von Übungsaufgaben eingeführt wird. Der Wirkungsgrad solcher Fernlehrgänge kann nur dann überwacht und verbessert werden, wenn die Korrektoren dieser Arbeiten, meist sind es ja die Rendanten der Einzelgenossenschaften, wenigstens pauschale Erfolgsberichte an die Redaktion erstatten.

Eine Fernschulung für Rendanten und Geschäftsführer ist unmöglich. Die starke Differenzierung in ihren Arbeitsbereichen verlangte eine zu starke Ausdehnung solcher Fernkurse. Überdies ist gerade bei der Behandlung neuzeitlicher Betriebsführung und bei Problemen, wie sie der gemeinsame Markt für die Landwirtschaft und damit für die ländlichen Genossenschaften aufwirft, das Gespräch zwischen Lehrendem und Lernendem viel fruchtbarer als die ausschließliche Beschäftigung mit Lehrbuch und Schulungsbrief. Dazu kommt, daß gerade die Leiter vieler süddeutscher Kleinstgenossenschaften öfter besonders starke äußere Antriebe für eine gründliche Fortbildung brauchen mögen. In diesem Zusammenhang erscheint es uns notwendig, daß die Dauer der Rendantenkurse gerade in den süd- und südwestdeutschen Verbandsgebieten verlängert wird, wo die in der

Mehrzahl nebenamtlichen Genossenschaftsleiter sowieso nur einen Teil ihrer Arbeitskraft im Dienst ihrer Organisation einsetzen können.

Die Folge einer häufigeren und länger dauernden Schulung der Mitarbeiter wäre unter anderem auch eine Vergrößerung der Genossenschaftsschulen. Diese brächte wieder die Gelegenheit mit sich, mehr hauptamtliche Lehrkräfte einzusetzen. Soweit es sich dabei um Berufspädagogen handelt, müßten Wege gefunden werden, diesen Lehrkräften Praktika im genossenschaftlichen Unterbau zu ermöglichen. Die Vergrößerung der Genossenschaftsschulen bedingt aber auch mehr Unterrichtsstunden, die von Praktikern gehalten werden. Jener Möglichkeit, mehr Herren der Praxis einzusetzen, würden wir diese vorziehen: Fachreferenten, Prüfer, Geschäftsführer mit Neigung und Begabung für die Lehrtätigkeit werden mit der gleichen Stundenzahl wie ein hauptamtlicher Lehrer eingesetzt und zu diesem Zwecke für ein Jahr beurlaubt. In diesem Falle könnten sie sich auch einer geeigneten pädagogisch-didaktischen Ausbildung unterziehen, könnten sich umfassendere Unterrichtserfahrung aneignen und ihren Lehrauftrag im ganzen wohl besser erfüllen. Die Befristung ihrer Lehrtätigkeit verhindert eine zu weite Trennung von der genossenschaftlichen Tagesarbeit.

Für absehbare Zeit wird es wohl dabei bleiben, daß eine Verbreiterung der genossenschaftlichen Bildungsarbeit und die Erschließung neuer Aufgabenkreise in erster Linie aus den Bemühungen der Verwaltungen aller Ebenen erwächst. Leider stehen noch weite Kreise der ländlichen Bevölkerung der genossenschaftlichen Arbeit überhaupt und nicht unbedeutende Teile der Mitgliederschaft der genossenschaftlichen Bildungsarbeit ziemlich indifferent gegenüber. Diese Indifferenz gegen ein wahres

Interesse einzulösen, ist eine wichtige Aufgabe der nächsten Zukunft. Wir schlugen Buchausstellungen vor und meinten, daß auch örtliche Arbeitsgemeinschaften unter der Leitung geeigneter Persönlichkeiten ins Leben zu rufen wären, die bestimmte tagwichtige Themenkreise behandeln oder Flurbegehungen, Stallbesichtigungen durchführen könnten.

Wenn es so gelänge, von der Zelle einer örtlichen Genossenschaft ausgehend, das beruflich und allgemein ausgerichtete Bildungsstreben der ländlichen Bevölkerung anzuregen, zu unterstützen und nachhaltig zu fördern, dann wäre das Bildungsgefälle Stadt - Land sehr bald nivelliert und jedes Wort darüber wäre ein Anachronismus.

L i t e r a t u r v e r z e i c h n i s

- Becker, G. Raiffeisen in der Bildungsaufgabe
des Dorfes
Bonn o.A.
- Draheim, Georg Die Genossenschaft als Unternehmungs-
typ
Göttingen 1955
- Erbach, K. Berufsbild und Lehrplan
Darmstadt 1959
- Faucherre, H. Abriß der Erziehungslehre in Bezie-
hung zum Genossenschaftswesen
2.erweiterte Auflage Basel 1933
- Faucherre, H. Die Genossenschaft:
Ursprung, Wesen, Ideologie des Ge-
nossenschaftswesens
Basel 1947
- Faust, H. Ursprung und Aufbruch der
Genossenschaftsbewegung
Neuwied 1958
- Freise, H. Die ländlichen Heimvolkhochschulen
in der Bundesrepublik Deutschland;
Forschungsarbeit im Auftrag der "For-
schungsgesellschaft für Agrarpolitik
und Agrarsoziologie e.V.", Bonn, im
Erscheinen begriffen
- Grünfeld, Ernst Das Genossenschaftswesen, volkswirt-
schaftlich und soziologisch betrach-
tet.
Halle 1928
- Henzler, R. Die Genossenschaft eine fördernde
Betriebswirtschaft
Essen 1957
- Müller, M. Bildungswesen in: Staatslexikon,
6.Aufl., Bd.II, Freiburg 1958
- Ohm, H. Die Genossenschaft - eine Unter-
nehmung? in ZgGenW, Bd.4, 1954
- Quabeck, A. Instruktionsbuch für die Spar- und
Darlehnskassenvereine im Verband
ländlicher Genossenschaften der Pro-
vinz Westfalen
Münster 1898

- Raiffeisen, F.W. Die Darlehnskassen-Vereine,
3. Auflage
Neuwied 1887
- Robotka, F. Eine Theorie des Genossenschafts-
wesens
in: ZgGenW, Bd.5, Göttingen 1955
- Schack, G. Selbsthilfe durch Gemeinschaft
Neuwied a.Rh. 1957
- Schelsky, H. Die skeptische Generation
Düsseldorf-Köln 1958
- Schumy, V. Genossenschaftliches Bildungs- und
Werbewesen
Wien 1949
- Seedorf, W. Wie konnte es zur geistigen Isolierung
unseres Landvolks kommen?
in: KIRCHE IM DORF,
9. Jgg., 1958
- Seraphim, H.J. (I) Wie muß eine wirklichkeitsnahe
Theorie das Wesen der Genossen-
schaften erfassen?
in: ZgGenW, Bd.8, 1958, Heft 1/2
- Seraphim, H.J.(II) Die genossenschaftliche Gesinnung
und die Entwicklung des modernen
Genossenschaftswesens
Karlsruhe 1956
- Wagner, E. - Jugend auf dem Lande
Planck, U. München 1957
- Wagner, E. Die Fachausbildung der Landjugend
unter besonderer Berücksichtigung
landwirtschaftlicher Fachausbildung
Beitrag zur Untersuchung der west-
deutschen Land-Jugend
München 1957
- Waidelich, W. Schulwesen und Nachwuchsfrage
Vortrag vor der Mitgliederversamm-
lung des Deutschen Raiffeisentages
zu Kiel 1955
- Wartner, R. Das Bildungswesen der Genossenschaf-
ten
Halberstadt 1927
- Weippert, Georg Zur Soziologie des Genossen-
schaftswesens
in: ZgGenW, Bd.7, 1957
- Wollenweber, H. Aufgaben der ländlichen Erwachsenen-
bildung; Vorträge 12.Hochschultagung
der Landwirtschaftlichen Fakultät der
Universität Bonn am 7. u. 8. Okt.1958
in: Landwirtschaft - Angewandte Wis-
senschaft

Berichte, Zeitschriften, Jahrbücher

Berichte von Genossenschaftsschulen:

Erfahrungsbericht über das Mitarbeiterseminar zur
Fortbildung von Führungsnachwuchs im ländlichen
Genossenschaftswesen
Karlsruhe, 10.10.1958

Bericht über das Schuljahr 1953/54, Planung 1954/55
der Genossenschaftsschule Stuttgart-Hohenheim

Bericht über die Tätigkeit der Raiffeisenschule
Kurhessens im Arbeitsjahr 1956/57

Jahresbericht der Genossenschaftsschule Koblenz 1955

"Die Schulung als Mittel zur Leistungssteigerung"
(Radomsky, Oldenburg 1958)

Zeitschriften, Jahrbücher:

Jahrbücher des Deutschen Raiffeisenverbandes e.V.
Mitteilungsblätter der Genossenschaftsverbände

Geschäftsbericht des Verbandes ländlicher Genossen-
schaften der Provinz Westfalen - Raiffeisen -e.V.,
Münster (Westf.) 1959

Berichte der Deutschen Genossenschaftskasse

Zeitschriften für das gesamte Genossenschaftswesen

Statistisches Jahrbuch für Nordrhein-Westfalen,
Düsseldorf 1959

"Buch und Buchhandel in Zahlen", Ausgaben 1956, 1957,
1958, 1959,
Hrsg. Börsenverein des Deutschen Buchhandels e.V.,
Frankfurt a.M.

Fragebogen

1. Wann wurde in Ihrem Verbandsgebiet mit einer systematischen Schulung begonnen?
19.... mit der Schulung von
2. Verfügen Sie über eine Genossenschaftsschule? Wann wurde diese eingerichtet? 19....
3. Welche Aufgaben hat Ihre Schule zu erfüllen?
Schulungsstätte
a).....
b).....
c).....
d).....
4. Wie lange dauern die Kurse in Ihrer Schule/Schulungsstätte für a) Lehrlinge Wochen bei Wochenstunden
ab 1., 2., 3. Lehrjahr
Die Lehrlinge werden getrennt unterrichtet:
nach/
Sie werden gemeinsam unterrichtet.
Schüler und Schülerinnen werden getrennt/gemeinsam unterrichtet.
Gründe
b) Rendanten Tage/Wochen pro Jahr
Werden die Rendanten getrennt geschult: ältere -
jüngere - kleinerer - größerer Genossenschaften
(Nichtzutreffendes streichen)
Ja - Nein
c) GeschäftsführerTage/Wochen pro Jahr
Es wird eine Aufteilung vorgenommen:
.....
d) Verwaltungsmitglieder Tage/Wochen pro Jahr
alle Jahre
Die Verwaltungsmitglieder werden getrennt geschult
nach
.....
.....
e) Sonstige zu schulende Personenkreise
..... Wochen pro Jahr
..... alle Jahre
..... Wochen pro Jahr
..... alle Jahre
..... Wochen pro Jahr
..... alle Jahre

5. Wo liegen die fachlichen Schwerpunkte bei der Schulung der
 - Lehrlinge
 - Rendanten
 - Geschäftsführer
 - Verwaltungsmitglieder
 - sonstigen zu schulenden Personengruppen
 -
 -
 -
 -
6. Bereiten Sie Ihre Lehrlinge in besonderen Kursen auf die Kaufmannsgehilfenprüfung vor?
 - Ja - Nein Dauer des Kurses Wochen/Tage
7. Erhalten die Teilnehmer ein Zeugnis/eine Bescheinigung?
 - Ja - Nein
8. Wird für irgendwelche Personengruppen die Teilnahme an Kursen zur Voraussetzung für Beförderungsstellen?
 - Wenn ja, für welche
9. Seit Bestehen der Schulungskurse besuchten (ev.Schätzung)
 - Lehrlinge Rendanten
 - Gesch.Führer..... Verwaltg.Mitgl.
 -
 - insgesamt
- die Schule/Schulungsstätte. Steigende Tendenz pro Jahr...%
10. Besteht ein Verbandsbeschluß über die zwingende Teilnahme an den Kursen für Lehrlinge? Ja - nein.
11. Welche Gesichtspunkte sind für die Auswahl der Lehrkräfte entscheidend? (fachliche-pädagogische, Praktiker-Lehrer)
12. Wie wird die Freizeit der Lehrlinge im Internat gestaltet?
 -
13. Führen Sie Eignungsprüfungen durch?
 - a) Die Genossenschaften sind gehalten, Stellenbewerber einer vom Verband durchgeführten Prüfung zu unterziehen.
 - b) Es liegt im freien Ermessen der Genossenschaften, Bewerber zu der 'Verbandsprüfung' zu entsenden.
 - c) Die Genossenschaften veranstalten selbst die Prüfungen.
 - a) - c) = Zutreffendes ankreuzen.
14. Verfügen Sie über eine Fernschulung in Ihrem Verbandsgebiet
 - Wenn ja, auf welchem Gebiete?
 -
 - Die Beteiligung ist gut - mäßig - schlecht
 - Teilnehmerzahl 1957 1958

16. Welche Schriften veröffentlicht Ihr Verband?

..... seit
..... seit
Auflagenziffern

17. Die Antwort auf diese Frage wird vertraulich behandelt.

Falls ein Verband keine Namensnennung wünscht, wird eine fingierte Bezeichnung gewählt.

a) Welche Gesamtkosten entstehen Ihnen durch den Unterhalt der Schule/Schulungsstätte DM pro Jahr

b) Wer trägt die entstehenden Kosten?

aa) Lehrlingskurse:

Verband % Genossensch. % Lehrl....%

bb) Kurse für Rendanten:

Verband % Genossensch. % Rend. ...%

cc) Kurse für Geschäftsführer:

Verband % Genossensch. % G.F.%

dd) Kurse für Verwaltungsmitglieder:

Verband% Genossensch. % V.M. ...%

ee) Sonstige Kurse

Verband % Genossensch. % %

18. Gesamtzahl der Ihrem Verband angeschlossenen Genossenschaften Durchschn. Mitgl.Zahl

Von den Kreditgenossenschaften erzielten

..... eine Bilanzsumme bis 500 000,- DM

..... eine Bilanzsumme bis 2 Millionen DM

..... eine Bilanzsumme über 2 Millionen DM

19. Vorbildung der Lehrlinge:

Volksschule %, Mittel-, Oberschule bis zur mitt-

leren Reife %, Handelsschule %

20. Wie ist die Einstellung zur Schulung in Ihrem Verbandsgebiet? Zustimmung - ablehnend? Wird die Einrichtung einer Schule/Schulungsstätte für allgemein notwendig anerkannt?

Ja - Nein

21. Welche Kurse sind typisch für Ihr Verbandsgebiet, etwa landschaftlich bedingt?

.....

22. Werden Ihre Genossenschaften haupt- oder nebenamtlich geleitet?

..... % hauptamtlich % nebenamtlich

Tendenz zur hauptamtlichen Geschäftsführung% pro Jahr

23. Würden Sie die Einrichtung einer Genossenschaftsakademie zur Ausbildung des Führungsnachwuchses auf zentraler Ebene befürworten?
Ja - Nein: Gründe
24. Entsenden Sie leitende Angestellte zu den vom Deutschen Raiffeisenverband durchgeführten Arbeitstagungen leitender Mitarbeiter?
Ja - Nein: Gründe
25. Beteiligen Sie sich an den 'Mayschossers Gesprächen'?
Ja - Nein:
26. Schlagen Sie eine Änderung derselben vor? (25/26)
.....
27. Unterhalten Sie Beziehungen zu den Genossenschaftsschulen des Auslandes
28. Wirken Sie in dem Unterausschuß für Bildungsfragen des Deutschen Raiffeisenverbandes mit? Ja/Nein
Welche Koordinierungsmöglichkeiten erkennen Sie?
.....
29. Arbeiten Sie mit sonstigen Institutionen der Erwachsenenbildung bzw. mit den genossenschaftlichen Hochschuleinrichtungen zusammen?
Nein/ Ja (mit welchen)
30. Inwieweit nehmen die Ihnen angeschlossenen Genossenschaften Einfluß auf das dörfliche Leben?
.....
31. Welche Möglichkeiten nimmt Ihr Verband wahr, um die Verhältnisse auf dem Lande zu ändern?
.....
- Zusatzfrage zu 18
..... Kreditgenossenschaften Warengenossensch.
..... ohne Nebengeschäft ohne Geldgeschäft
..... Universalgenossenschaften
.....

Fragebogen

1. Wie hoch waren die Kosten für Ihren Schulbau?
..... DM
2. Schulkapazität
..... Unterrichtsräume Internatsräume
..... Teilnehmer (Unterbringungsmöglichkeiten)
3. In der Genossenschaftsschule wurden im Jahre 1959
..... Personen erfaßt.
4. Welche Kosten verursachte die Genossenschaftsschule
im Jahre 1959? DM
Davon entfallen auf
 - a. sächliche Kosten
 1. Raumkosten DM
(Instandsetzungskosten, Licht, Miete, Heizung)
 2. Verwaltungskosten DM
(Versicherungsbeiträge, Vorbereitung, Durchführung,
Ausgestaltung der Kurse: Briefwechsel, Büro-
material, Telefongebühren)
(Lehrbücher, falls sie kostenlos den Teilnehmern
überlassen werden, Zeitschriften, Bücher, Unter-
halt einer Bibliothek)
 - b. Persönliche Kosten
 1. Kosten für das Lehrpersonal DM
(Gehälter für hauptamtliche Lehrpersonen, Honorare
für nebenamtliche Lehrpersonen)
 2. Kosten für die Teilnehmer DM
(Fahrtkosten, Kosten für Unterkunft und Verpfle-
gung der Teilnehmer)
(Vergütung für Lohnausfall bei den Kursen für
Rendanten bzw. Verwaltungsmitglieder)
5. Die Aufwendung für die genossenschaftlichen Bildungs-
einrichtungen betrugen im Jahre 1959
..... % des Gesamtumsatzes aller Genossenschaften in
Ihrem Verbandsgebiet.
6. Verteilung der im Jahre 1959 entstandenen Kosten in

<u>Prozenten:</u>	<u>LK</u>	<u>BK</u>	<u>VK</u>	<u>SK</u>
Genossenschaftsverband	%	%	%	 %
Genossenschaften	%	%	%	 %
Teilnehmer	%	%	%	 %

7. Anzahl der Mitarbeiter bzw. Mitglieder: Stand 1.5.1960
in den Genossenschaften

a. Rendanten

aa. hauptamtliche	
bb. nebenamtliche	
Davon leiten Kreditgenossenschaften	
Bezugsgenossenschaften	
Nutzungsgenossenschaften	
Dienstleistungsgenossensch.	
Absatzgenossenschaften	

b. Verwaltungsmitglieder

aa. Bauern	
bb. Handwerker	
cc. Sonstige	

c. Angestellte

aa. kaufmännische	
bb. technische	

d. Lehrlinge

aa. der reinen Kreditgenossenschaften mit einer Bilanzsumme von mehr als 200.000,- DM	
bb. der Genossenschaften, die nur das Warengeschäft betreiben	
cc. der Universalgenossenschaften	
dd. <u>Vorbildung der Lehrlinge</u>	
Volksschule	
Handelsschule	
Mittlere Reife	
Abitur	

e. Mitglieder

davon Junggenossenschafter	
----------------------------	-------

f. Im Verband

a. leitende Angestellte	
b. kaufmännische Angestellte	
c. Sonstige	

1) LK = Lehrlingskurse; RK = Kurse für Rendanten, VK = Kurse für Verwaltungsmitglieder; SK = Sonstige Kurse

Fragebogen

1. Welche Richtlinien bestehen für die Ausbildung des
Revisorennachwuchses?

a) Ausbildungszeit Jahre Wochenstunden

b) Vorbildung

.....
.....
.....
.....

c) Auf welche Fächer erstreckt sich die Ausbildung

.....
.....
.....
.....
.....

d) Ist die Zulassung von einer Aufnahmeprüfung abhängig?
Nein - Ja (Auf welche Gebiete erstreckt sie sich?)

.....
.....
.....

e) In welchen Fächern wird der Revisoranwärter in
der Abschlußprüfung geprüft?

Schriftlich

Mündlich

.....	
.....	
.....	
.....	
.....	

f) Wer unterrichtet? Welche Gesichtspunkte sind bei
der Auswahl der Lehrkräfte entscheidend?

g) Wer nimmt die Abschlußprüfung ab?

.....

h) Welche Kosten entstehen? pro Jahr

Wer trägt diese in %?

.....

2. Wann wurde mit der Ausbildung der Revisoren begonnen?
Wieviele unterzogen sich der Prüfung seit Bestehen
des Deutschen Raiffeisenverbandes?

mit Erfolg ohne Erfolg

3. Welche Aufgaben hat der "Unterausschuß" für Bildungs-
fragen?

.....

4. Welche Koordinierungsmöglichkeiten erkennen Sie bei der
Schulung des genossenschaftlichen Nachwuchses und anderer
zu schulender Personenkreise?

.....

.....

5. Regionalverbände nehmen an den Arbeits-
tagungen für leitende Funktionäre teil.

Welche Fragen werden besprochen?

.....

.....

Sollten nicht alle 12 Verbände teilnehmen, sind Ihnen
Gründe der Nichtteilnahme bekannt?

.....

Wann wurden diese Arbeitstagungen begonnen? 19...

Sie finden mal im Jahre statt.

6. Regionalverbände nehmen an den
"Mayschossier Gesprächen" teil.

Welche Themen werden dort behandelt?

.....

Falls nicht alle 12 Verbände teilnehmen, sind Ihnen
Gründe für die Nichtteilnahme bekannt?

.....

Wann wurden die "Mayschossier Gespräche" eingeführt?
19... Sie findenmal im Jahre statt.

7. Wer leitet 5), 6)?

.....

(Arb.Gem.lt.Funkt.)

(Mayschossier Gespräche)

8. Welche Schriften werden veröffentlicht?

.....

Auflageziffern

9. Auf welchen Gebieten verfügen Sie über eine Fern-
schulung?

.....

Ist die Beteiligung gut - mäßig - schlecht? Arbeiten
Sie in dieser Hinsicht mit den Verbänden zusammen?
Ja - Nein.

Genaue Werte, aus denen eine Zunahme oder ein Absinken
ersichtlich ist?

.....Anzahl pro Jahr
der Teilnehmer Briefe

Lebenslauf !

Ich wurde am 24. August 1928 in Lohne/Old. als Sohn des Hauptlehrers August Kathe und seiner Ehefrau Elisabeth, geb. Meyer, geboren und bin deutscher Staatsangehörigkeit.

Schulzeit: 1935 - 1939 Kath. Volksschule Thüle/Old.;
1939 - 1948 Oberschulen Meppen, Cloppenburg, Vechta;
26. 2. 1948 Reifeprüfung.

Praktikum: 3. 5. 1948 - 14.11.48 Gebr. Thesing, Vechta
15.11. 1948 - 15. 4.49 Edeka Großhandel, Oldenburg

Studium: Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Wirtschaftspädagogik an der Universität zu Köln (6 Semester);
15.12.1952 Diplomprüfung für Handelslehrer;
Volks- und Betriebswirtschaft an der Universität Münster (3 Semester); 15. Februar 1962 mündliche Doktorprüfung an der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät der Westfälischen Wilhelms - Universität zu Münster.

Berufliche Tätigkeit:

1953 - 54 praktisch - pädagogisches Jahr an den Kaufmännischen Bildungsanstalten Bremen; Anstellungsfähigkeit als Handelsstudienrat 1.4.1954;
1954 - 1955 Handelsoberlehrer an den Handelslehranstalten Lohne/Old.; 1955 - 1962 Handelsoberlehrer an den Städtischen Handelslehranstalten Münster; seit dem 1. Februar 1962 kom. stellv. Leiter des Staatlichen Studienseminars für das Gewerbe- und Handelslehramt in Münster.

